



Favoriser la participation des migrants dans les activités culturelles

BELGIQUE

Juin 2015



En partenariat avec



Co-financé par l'Union Européenne



Ce projet a bénéficié du soutien financier de la Commission européenne.
Cette publication reflète uniquement les opinions de l'auteur, et la Commission ne peut être tenue responsable de toute utilisation faite des informations contenues dans le présent document.



Sommaire

Introduction	3
L'INSTRUMENT D'ÉVALUATION	4
L'application en Belgique	4
GÉRER LA DIVERSITÉ CULTURELLE.....	6
Les partenariats d'apprentissage et l'étude pilote.....	6
Conclusions	12

Introduction

Le principal objectif du projet Brokering Migrants' Cultural Participation (MCP Broker) vise à former les institutions culturelles publiques (ICP) et à leur fournir les outils nécessaires pour améliorer leur gestion de la diversité culturelle. Parallèlement, le projet cherche à stimuler la participation culturelle des migrants en renforçant la capacité des ICP à interagir avec eux. MCP Broker est donc un projet qui analyse le rôle que jouent les institutions culturelles en tant qu'acteurs dans les sociétés intégratrices de migrants.

Plus précisément, le projet s'efforce de prendre des mesures au niveau local pour encourager l'implication de communautés d'accueil dans le cadre de leurs interactions avec les migrants, sur la base du respect mutuel de leurs droits, de leurs obligations et des différences culturelles. Par ailleurs, le projet cible l'égalité de traitement et une meilleure gestion de la diversité en milieu professionnel, dans les services publics et privés, dans l'enseignement, dans les médias et dans d'autres secteurs importants également.

Comme l'indique le rapport de l'Open Method Cooperation sur le rôle de l'art public et des institutions culturelles dans la promotion de la diversité culturelle et du dialogue interculturel (« The role of public arts and cultural institutions in promoting cultural diversity and intercultural dialogue ») (2012-2013)¹, la diversité de l'Europe, bien que vigoureusement enrichissante, s'accompagne inévitablement de tensions et de défis. Des défis auxquels toutes les institutions publiques doivent faire face en revenant à leur mission première : la promotion de la cohésion sociale.

À cet égard, le rôle de l'art et des institutions culturelles est essentiel en ce sens qu'ils peuvent être à l'origine d'un véritable changement, tant du point de vue symbolique que culturel.

MCP Broker s'appuie sur l'idée que les institutions culturelles doivent remettre en question, repenser et améliorer leur manière de s'adapter à la nouvelle composition démographique de notre société et qu'elles doivent analyser comment gérer la réaction face aux nouveaux flux culturels et sociaux. Dans ces tâches, il est tout à fait essentiel que les institutions culturelles publiques améliorent leurs stratégies interculturelles en diversifiant leur personnel et leurs organismes de gouvernance.

Activités

Pour atteindre ces objectifs, 4 activités ont été mises en place dans chacun des pays participants :

- 1) Le développement d'un instrument d'évaluation.
- 2) Une étude pilote dans laquelle tous les pays devaient tester l'instrument d'évaluation dans 10 à 15 institutions culturelles.
- 3) La mise en place de 24 partenariats d'apprentissage entre les institutions et organisations culturelles issues de 3 autres secteurs qui participent à la cohésion sociale : les ONG, le secteur éducatif et les agences pour l'emploi.
- 4) La diffusion des résultats

¹ http://ec.europa.eu/culture/library/reports/201405-omc-diversity-dialogue_en.pdf



La situation en Belgique

La Belgique possède une structure fédérale et se compose de 3 communautés officielles différentes : la Communauté flamande, la Communauté française et la Communauté germanophone, et de trois régions différentes (la Région flamande, la Région wallonne et la Région de Bruxelles-Capitale). Chaque communauté présente une histoire et un contexte différents et chacune reçoit l'influence de son pays limitrophe : la France, les Pays-Bas et l'Allemagne. Leurs politiques en matière de culture, de migration, d'enseignement et d'emploi ont été développées différemment du point de vue conceptuel et leur mise en œuvre a donc également suivi des schémas différents. Dès lors, les institutions culturelles des trois communautés sont soumises aux politiques mises en place par leur propre communauté².

À cet égard, les deuxième et troisième phases du projet ont fonctionné comme un laboratoire dans lequel les ICP et d'autres acteurs de la cohésion sociale ont remis en question l'interculturalité.

L'INSTRUMENT D'ÉVALUATION L'application en Belgique

L'instrument d'évaluation a été développé par tous les partenaires lors de la première phase du projet.

7 chapitres ont été identifiés : la vision et la politique institutionnelles, les visiteurs/les publics, la programmation/le répertoire/les collections/les récits, les partenaires/les collaborateurs, le personnel, les comités/les organes de gouvernance, les fournisseurs.

Pour chaque chapitre, 4 niveaux ont été signalés : basique, intermédiaire inférieur, intermédiaire supérieur et avancé. Pour que l'instrument d'évaluation puisse fonctionner, certaines conditions ont dû être identifiées au sein même de chaque chapitre et tous les niveaux ont dû garder une certaine marge de flexibilité et d'adaptabilité pendant leur utilisation.

La mise en application de l'instrument d'évaluation à 11 institutions culturelles en Belgique a été exécutée par la Plateforme pour une Europe Interculturelle (PEI). La PEI a identifié certains problèmes qui sont formulés dans les conclusions de l'étude pilote. Ces résultats ont souligné la nécessité d'affiner l'instrument.

Les difficultés et les recommandations qui ont été soulevées sont précisées ici telles qu'elles ont été mentionnées dans les conclusions de l'étude pilote.

- Plusieurs évaluations contiennent plus d'une condition. En vertu de l'accord initial convenu entre les partenaires, toutes les conditions devaient être satisfaites pour qu'une évaluation soit considérée comme atteinte. Il s'agit là du problème le plus fréquemment rencontré, à savoir qu'une ICP remplissait une condition contenue dans une évaluation mais n'a pas reçu le moindre crédit pour ladite condition (des exemples sont précisés dans l'étude pilote belge menée par la PEI).

² Pour en savoir plus à ce sujet, veuillez consulter : Collection du Centre des Droits de l'Homme de l'Université Catholique de Louvain, « *Le droit et la diversité culturelle* », sous la direction de Julie Ringelheim, pp. 251-300 « *Une approche différenciée de la diversité? Les politiques d'intégration en Flandre, en Wallonie et à Bruxelles (1980-2006)* », Ilke Adam, 2006

Recommandation : *l'évaluation doit être revue pour en éliminer les doublons de conditions au maximum, c.-à-d. séparer les évaluations de conditions en double en 2 évaluations différentes. De la sorte, les réalisations des ICP pourraient être mieux créditées.*

- Certaines évaluations avancées sont compatibles avec les évaluations inférieures (situation « et »), tandis que d'autres excluent les évaluations inférieures (situation « soit/soit »). La mise en application indique que cela pourrait fausser les résultats.

Recommandation : *seul 1 niveau d'évaluation de basique à avancé doit être admissible dans chaque sous-thème.*

- L'évaluation s'applique mieux aux institutions d'arts vivants qu'aux bibliothèques et aux musées.

Recommandation : *les évaluations doivent toutes devenir neutres ou créer différents ensembles d'évaluation pour les différents types d'institutions culturelles.*

- Les évaluations ne couvrent pas tous les efforts que pourrait faire une institution culturelle en ce qui concerne la MCP. Par exemple, en dépit de la non-application/l'impossibilité d'appliquer les principes de diversité et d'égalité aux procédures de recrutement de personnel, certaines institutions participent à des placements professionnels de migrants financés par les autorités et leur fournissent des formations dans ce cadre.

Recommandation : *revoir les évaluations sur la base de nouvelles connaissances et/ou permettre de récompenser par des « points supplémentaires » les conditions qui ne sont pas couvertes par les évaluations.*

- Les évaluations ne tiennent pas compte de la taille d'une institution. De nombreuses évaluations décrivent les pratiques qui ne seraient disponibles que pour des institutions plus grandes disposant de services spécialisés assez importants. Les institutions plus petites ne peuvent respecter l'esprit de telles évaluations que moyennant les efforts informels de leur personnel.

N°	Nom	Typologie	Niveau d'évaluation
1	KVS	Théâtre royal flamand - Bruxelles	Avancé
2	t'Arsenaal	Théâtre communal - Malines	Intermédiaire supérieur
3	M HKA	Musée d'art contemporain - Anvers	Intermédiaire inférieur
4	MIAT	Musée sur l'industrie, le travail et le textile - Gand	Intermédiaire inférieur
5	Beursschouwburg	Centre d'arts vivants - Bruxelles	Intermédiaire inférieur
6	Cultuurcentrum Sint-Niklaas	Centre culturel interdisciplinaire - Saint-Nicolas	Intermédiaire inférieur
7	Bibliotheek Gent	Bibliothèque communale - Gand	Intermédiaire inférieur
8	BOZAR	Palais des Beaux-Arts - Bruxelles	Intermédiaire inférieur

9	Wiels	Centre d'art contemporain - Bruxelles	Intermédiaire inférieur
10	WP Zimmer	Espace de production de danse contemporaine - Anvers	Basique
11	Erfgoedbibliotheek	Bibliothèque patrimoniale - Anvers	Basique

Recommandation : *mettre en corrélation l'évaluation des points d'évaluation avec la taille (en termes de budget et de personnel) de l'institution évaluée.*

L'application de l'instrument d'évaluation à 11 institutions culturelles en Belgique indique que la gestion de la diversité culturelle est exécutée de manières très différentes. Les expériences sont intéressantes et innovantes : certaines ICP ne s'attaquent pas du tout à la question tandis qu'une grande partie d'ICP s'y intéresse bien : elles ont lancé une série d'initiatives et ont dû les interrompre pour différentes raisons (par ex. manque de financements à long terme ou décisions arbitraires).

L'instrument d'évaluation est véritablement un élément clé du fait de son important potentiel : il vise à relever les normes et à ouvrir la voie à un processus de transformation et de rénovation qui offre aux migrants un meilleur accès aux institutions culturelles.

Dans ce contexte, une révision générale des évaluations doit être effectuée, en prenant en compte une perspective à long terme des efforts entrepris par chacune des institutions culturelles.

L'adoption d'un système d'évaluation comme instrument d'auto-évaluation aidera les institutions culturelles publiques dans leur analyse de la gestion de la diversité culturelle au sein de leur propre organisation et dans l'identification d'obstacles et de besoins pour une meilleure intégration interculturelle.

De plus, conformément à la suggestion émise dans le rapport de l'Open Method Coordination (janvier 2014), la Commission européenne doit suivre la recommandation visant à l'établissement d'un « prix du label interculturel ». L'instrument d'évaluation revu pourrait être utilisé pour insuffler un sentiment de concurrence dans les institutions culturelles en ce qui concerne les financements de MCP Broker. Il sera nécessaire d'effectuer un classement des institutions pour décider de l'institution qui recevra les fonds de l'UE.

GÉRER LA DIVERSITÉ CULTURELLE

Les partenariats d'apprentissage et l'étude pilote

Les experts engagés dans l'étude pilote et dans les partenariats d'apprentissage (PA) ont identifié les sources de tension et les complexités liées à l'interculturalité.

Pendant l'étude pilote, des experts d'ICP ont pris part à des entretiens individuels lors desquels ils ont été interrogés sur leurs expériences des institutions à la lumière de la diversité culturelle.

La troisième phase du projet, composée de 24 partenariats d'apprentissage, fut un moment de rassemblements et de dialogue entre les ICP et d'autres acteurs impliqués dans la promotion de la cohésion sociale : les ONG, le secteur de l'éducation et celui de l'emploi. Ce fut l'occasion pour les experts de confronter leurs points de vue et de partager les expériences, les bonnes pratiques et les difficultés en ce qui concerne la gestion et la mise en œuvre de l'interculturalité.

Tous les experts s'accordent pour dire que les citoyens doivent se réapproprier l'espace public dans le cadre d'une approche globale de l'interculturalité. Une condition préalable pour y arriver consiste à créer de la cohésion et à dépasser la concurrence sous-jacente parmi les acteurs. En effet, les PA ont souligné l'importante nécessité de promouvoir une meilleure collaboration ainsi



que la bonne volonté en la matière, que ce soit pour partager les compétences, les informations, les espaces ou les outils. Il faut traiter de cette question avec les autorités politiques.

Consécutivement à la mise en œuvre des deuxième et troisième phases, certains éléments clés permettant de mieux gérer la diversité culturelle ont vu le jour.

1. Programmes inclusifs

La mission principale d'une ICP étant d'assurer la transmission de l'héritage culturel d'une génération à l'autre, elles doivent devenir des véhicules de cohésion sociale. Il ne s'agit pas seulement d'une prérogative morale, c'est également une condition essentielle pour la survie à long terme des ICP.

Cela signifie que les programmes, répertoires, collections et récits ont l'obligation de proposer un objectif à travers lequel les publics peuvent interpréter leur société en évolution.

L'identité d'une ICP est définie par le territoire même et par les relations et politiques qui découlent de la volonté de créer une telle institution culturelle en particulier à tel endroit. La production d'un programme diversifié doit être façonnée de sorte à refléter la société hybride environnante tout en gardant en même temps la spécificité de l'identité de chaque ICP. Dès lors, il faut tendre vers l'interculturalité et intégrer un composant significatif de la production culturelle hybride. C'est là un élément clé pour renouveler l'identité de chaque institution culturelle et, en définitive, pour légitimer leur existence.

Recommandation : *en assurant la pérennité de leur propre identité, les institutions culturelles doivent devenir des activateurs de culture, des lieux où le savoir n'est pas simplement transmis mais aussi coproduit, des lieux qui créent et/ou offrent de l'espace pour l'engagement interculturel.*

2. Le développement communautaire

Connaître son public est crucial pour que les organisations culturelles puissent lui proposer un programme sur mesure mais aussi pour voir qui sort de la portée de l'organisation et comment atteindre ce public potentiel. L'étude pilote et les entretiens avec les différentes ICP ont permis de constater que, quand les renseignements étaient disponibles, le public était considéré comme un ensemble et l'analyse était principalement quantitative, faisant fi de l'aspect qualitatif.

De surcroît, vu qu'il existe un besoin de mieux comprendre la composition du public, il peut s'avérer opportun de mettre en place de nouvelles méthodes et stratégies qui prennent en compte le territoire et le voisinage et peuvent fournir des connaissances empiriques. D'une part, cela pourrait permettre aux ICP d'éclaircir leurs points de vue et d'élargir leurs publics ; et d'autre part, prendre en considération la voix du public permettrait d'éviter une perspective déformée du territoire.

Recommandation : *des renseignements précis sur le public de l'ICP sont nécessaires, à l'instar d'une demande d'analyse détaillée de toutes les communautés de référence de l'ICP. Cela permettra de mieux cibler les publics (réels et potentiels) ainsi que leurs desideratas. Ce faisant, une stratégie pourra être mise en place et permettre aux publics de prendre part à*

l'évaluation des programmes. Il faut également développer des outils et des formations adaptés pour aider les ICP à se familiariser avec ces méthodes.

3. Renforcer les réseaux

Pendant les PA, les experts ont lourdement insisté sur la nécessité d'une meilleure collaboration, d'une meilleure communication et d'un réseautage à 2 niveaux : entre les organisations et les ICP et entre les ICP et les administrations. Toutes les organisations impliquées dans les PA ont reconnu qu'il fallait tenter d'instaurer des processus participatifs mais ont regretté que, la plupart du temps, il n'était pas possible d'atteindre les objectifs.

Recommandations :

- *Il faut une stratégie démocratique locale davantage structurée pour instaurer un climat de confiance entre les administrations, les acteurs engagés dans l'interculturalité et l'intégration des migrants. Une condition préalable à cette stratégie est la reconnaissance par les autorités locales de la force d'une approche verticale en autorisant et en initiant de tels processus pour impliquer des organisations mais aussi des citoyens et pour favoriser l'intégration de tous les citoyens.*
- *Les institutions culturelles doivent jouer un rôle clé dans le « hub » dans lequel agissent, travaillent et collaborent tous les acteurs impliqués dans la cohésion sociale. Elles doivent servir aux processus participatifs, pour la définition des programmes et des activités culturelles.*

4. Les ressources humaines

L'étude pilote a mis en évidence que le personnel des ICP est souvent homogène et ne représente ainsi guère une société diversifiée là où il opère. Le même constat a été fait pour le comité d'administration de ces organisations. Les recherches montrent que la majorité des institutions culturelles doivent se battre pour disposer d'un personnel et d'un comité diversifiés. Les raisons de cette situation sont multiples. Si une institution fait partie de l'administration de la ville, elle peut ne pas être en mesure de définir des règles en matière de recrutement. De surcroît, les opportunités de créer de nouveaux postes dans des institutions culturelles ne sont pas nombreuses en raison des coupes budgétaires et, en général, des recrutements en interne comblent les postes vacants. De plus, la diversification du personnel demande de faire des efforts car elle implique de céder du pouvoir, d'accepter que nos sociétés évoluent et que d'autres personnes peuvent également avoir l'opportunité d'exercer une influence.

Toutefois, il faut noter une différence entre les ICP financées par des fonds publics et les ICP plus indépendantes financièrement. Les structures plus indépendantes ont plus de pouvoir dans leurs processus de recrutement et peuvent le gérer différemment. Certaines institutions culturelles implantées à Bruxelles ont mis en place le Plan de diversité Actiris³, la charte pour la diversité dans les entreprises, conçue avec le concours d'Actiris, l'agence bruxelloise pour l'emploi.

Cette charte est un engagement des entreprises et d'autres organisations visant à instaurer un plan pour la diversité et à travailler au reflet de la composition de la société dans l'organisation

³ Pour en savoir plus, veuillez consulter : <http://www.diversite.irisnet.be>

même mais aussi à la non-discrimination dans le recrutement, l'évaluation et la gestion des membres du personnel.

Mais il faut déterminer un échéancier pour les changements au sein du personnel et des comités. À court terme, la diversification des comités doit être un objectif plus facile à atteindre car leur structure est plus souple, tandis qu'en ce qui concerne le personnel, il faut adopter une série de critères pour la diversification et la neutralité à moyen et long termes dans les processus de recrutement.

Il ne fait aucun doute que le personnel et les comités en place doivent représenter au mieux l'ensemble de la société dans toute sa diversité (sexe, âge, origines, etc.). Il s'agit d'une responsabilité sociale mais au-delà de cet aspect, cela crée une nouvelle alchimie dans l'organisation qui permet d'engendrer différents projets et qui se reflète dans les programmes des ICP.

Recommandation : *des formations et des directives ciblées sur les critères neutres de diversification doivent être adoptées pendant les processus de recrutement au niveau fédéral ainsi que pour les 3 communautés de Belgique afin de sensibiliser au concept de personnel diversifié, permettant ainsi d'assurer une sélection impartiale et de donner plus de pertinence aux compétences.*

5. L'éducation à l'interculturalité

L'éducation à l'interculturalité est un processus d'apprentissage tout au long de la vie qu'il faut mettre en place le plus rapidement possible pendant l'éducation des enfants pour les sensibiliser à développer une citoyenneté active autour de l'interculturalité.

Les écoles, en leur qualité d'institution civile majeure dans la vie des enfants, ont de facto la responsabilité de guider leur développement. Donc, réinventer les écoles dans l'objectif de l'interculturalité permet de préparer les étudiants à une gamme plus vaste d'opportunités, des étudiants qui pourront se présenter pour des emplois qui n'ont pas encore été inventés.

En général, les experts dans les PA ont identifié la nécessité d'une meilleure coordination entre tous les acteurs (écoles, institutions politiques, institutions et associations culturelles) pour instaurer des mesures qui assurent la continuité, permettent une meilleure efficacité à long terme et débouchent sur des projets communs.

Recommandations :

- *Il faut revoir et améliorer les manuels scolaires et il faut créer du matériel qui puisse inclure le message interculturel. Par exemple : manuels, résumés et livres scolaires tant pour les professeurs que pour leurs étudiants.*
- *Encourager la participation des réseaux dans les écoles et les systèmes sociaux locaux : les enseignants et les élèves ne peuvent pas être les seuls acteurs. Ils ont besoin d'aide pour développer l'interculturalité et cela demande plus de personnel et davantage de budget. Il faut fournir de l'expertise aux instituts existants relativement aux compétences interculturelles, fournir aux enseignants du contenu à l'appui et des techniques pertinentes qui pourraient préparer les étudiants à vivre comme des citoyens actifs et responsables dans des sociétés démocratiques.*

6. Compétences interculturelles

La diversité accrue de notre société les fait évoluer et rend les individus exigeants plus dynamiques via l'apprentissage, le ré-apprentissage et le désapprentissage, avec l'objectif d'atteindre l'harmonie sociale. La capacité d'appréhender les autres concrètement permet de favoriser un esprit pluraliste, de dépasser les frontières culturelles et produit une autosensibilisation culturelle.

Recommandations :

- *Incorporer les compétences interculturelles à tous les niveaux des systèmes éducatifs formels et informels pour faciliter l'apprentissage des compétences interculturelles et gagner en souplesse dans les interactions.*
- *Incorporer l'enseignement des compétences interculturelles dans les programmes et initiatives consacrés à une large palette de professions impliquées dans le processus de cohésion sociale et dans les services publics. Il faut mettre en place des formations et des sessions d'information sur l'interculturalité pour développer des connaissances plus approfondies quant à la réalité sur le terrain.*

7. L'emploi dans le secteur culturel

Dans ce contexte, le secteur culturel offre une possibilité de parcours professionnel à de nombreuses personnes. Les écoles pourraient former le point de départ d'un programme à long terme en vue de présenter le secteur culturel comme une option d'emploi et de préparer les élèves à travailler dans le secteur culturel. Les experts dans les PA ont identifié un réel besoin de coaching et de formation sur les opportunités et les obstacles professionnels à court et moyen termes. Une des principales difficultés consiste par exemple à prendre en considération les personnes arrivant d'autres pays avec un parcours académique autre dans quelque forme d'art que ce soit ou encore les artistes « autodidactes » qui ont développé leurs facultés artistiques par leurs propres moyens. C'est la raison pour laquelle les experts ont demandé davantage de transparence, plus de cohérence et des dialogues plus clairs avec les acteurs, ainsi qu'une meilleure connaissance de la réalité sur le terrain et ce, avec pour objectif d'adapter les politiques aux réalités socio-culturelles et socio-économiques.

Recommandations :

- *Les institutions doivent coopérer étroitement avec les ICP, les agences pour l'emploi et les ONG au plus bas niveau qui soit pour aider tant les travailleurs culturels que les personnes qui arrivent d'autres pays, par le biais de codes et de règles en place pour les artistes (processus administratifs, subventions et opportunités professionnelles).*
- *Les institutions et les écoles doivent reconnaître de nouvelles formes d'art.*
- *Les écoles doivent améliorer la compréhension des industries culturelles et leur rôle dans la société ainsi que les possibilités professionnelles que le monde culturel peut offrir.*

8. Financement

L'application de l'instrument d'évaluation et le développement des PA ont mis en exergue la pénurie générale de vision à long terme des politiques dans les ICP et, par voie de conséquence, un manque de continuité financière à travers tout le processus. La culture est un élément clé pour encourager l'intégration des migrants dans la société et pour que les communautés locales découvrent d'autres cultures. L'interculturalité ne doit donc pas être utilisée comme une variable d'ajustement dans les budgets des ICP.

Recommandation :

- *Pour un travail plus efficace des ICP et pour éviter la dispersion des ressources financières allouées à cette question, l'interculturalisme et la participation culturelle des migrants doivent être des conditions de base pour pouvoir accéder aux financements.*
- *Explorer les possibilités de mise en place de schémas de financement pour des entités non juridiques afin de permettre d'accéder à davantage d'organisations informelles présentes sur le terrain.*

9. Cadre administratif opérationnel

Une constatation importante faite par les participants des PA, tant au niveau des ICP que des autres acteurs impliqués, est que le cadre opérationnel n'est pas adapté à la réalité du terrain. Par exemple, les administrations sont souvent encore organisées en silo. Ce type de schéma organisationnel entraîne une difficulté supplémentaire : il ne peut pas intégrer facilement les projets intersectoriels et transversaux. De plus, le haut niveau de complexité des appels à projets initiés par les autorités locales n'est pas adapté à la réalité des acteurs actifs au niveau de l'interculturalité. En effet, ils sont souvent minces, constitués fréquemment de très petites équipes qui travaillent la plupart du temps tant sur les arrangements administratifs que sur les activités socio-culturelles et sont parfois insuffisamment qualifiées pour gérer les processus complexes ainsi que le cadre administratif opérationnel strict requis.

Recommandation :

- *Outrepasser la rigidité du schéma organisationnel de l'administration via la promotion de projets intersectoriels et transversaux.*
- *Il est fortement nécessaire de fournir des formations aux praticiens actifs dans l'interculturalité et d'adapter le cadre opérationnel aux spécificités de l'interculturalité. Cela permettrait de travailler plus efficacement et plus précisément.*



Conclusions

Le contexte belge est assez particulier : la présence de 3 communautés différentes et de 3 régions différentes relativement autonomes en matière de mise en œuvre de politiques culturelles, sociales et économiques rend l'analyse de la MCP relativement difficile et complexe.

En dépit de cette situation, les experts impliqués ont accueilli chaleureusement la gestion de la diversité culturelle. La région Benelux est historiquement très concernée par la mobilité. Ces 30 dernières années, la Belgique est devenue le pays d'installation permanente de nombreux types de migrants. Ainsi, l'interculturalité (dans tous les aspects que cette notion implique) est au cœur des organisations au plus bas niveau qui soit à être engagées dans une promotion permanente de la MCP. Il s'agit là d'un potentiel énorme grâce à sa nature variée ; la Belgique est un pays dans lequel la collaboration et la coopération entre les 3 régions et les 3 communautés pourraient lui permettre de jouer le rôle « d'incubateur de l'interculturalité » ainsi que d'être un laboratoire vivant de négociations.

Dès lors, une recommandation générale que tous les experts impliqués dans ce projet ont mis en exergue est le fait que tant les organisations que les administrations doivent sortir de leur zone de confort et prendre plus de risques dans la collaboration et le financement du « moins visible » et du « moins spectaculaire », ce qui peut permettre d'offrir une accessibilité au financement à une plus grande palette d'organisations.

Cependant, les institutions culturelles publiques impliquées dans le projet étaient diverses en termes de taille et de typologie et, de manière générale, hormis quelques expériences très intéressantes, elles ne considèrent pas la participation culturelle des migrants comme un élément clé dans leurs politiques institutionnelles. Néanmoins, la sensibilisation et l'intérêt relativement à la mise en œuvre de relations transversales sont importants et pourraient déboucher sur la création d'espaces de négociation et de rencontre.