



LE GOUVERNEMENT
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG
Ministère de la Famille, des Solidarités,
du Vivre ensemble et de l'Accueil

Zesumme
liewen



Rapport Final



d'Analyse de l'Enquête par Questionnaire sur le Projet de Formation Continue en matière de Vivre-ensemble interculturel dans les Communes

Par Dr. Kseniya Rubicondo
Experte en Politique Interculturelle
Luxembourg, 26 janvier 2024

Table des matières

Introduction.....	3
Objectifs de l'Enquête	3
Structure de l'Enquête.....	3
Public Cible.....	3
L'Analyse de l'Enquête par Questionnaire.....	4
Réponses par catégorie d'acteurs.....	4
Section 1 : Attentes et besoins	5
Principaux obstacles à la mise en œuvre du pacte communal.....	5
Outils, approches, compétences ou ressources prioritaires.....	7
Attentes des répondants concernant le programme de formation continue	9
Section 2 : Capacités	11
Cartographie des capacités existantes.....	11
Les principaux défis.....	15
Les solutions	19
Besoins en matière de formation et de soutien.....	24
Section 3 : Méthodes de formation et préférences	25
Sujets et domaines de formation souhaités	25
Les préférences en matière de formation.....	26
Les types de formation.....	27
La durée et la fréquence des sessions	28
Commentaires et suggestions concernant le programme de formation	30
Conclusion	31
Annexe : Tableau récapitulatif d'Analyse de l'Enquête par Questionnaire	32

Introduction

Dans le cadre de la mise en œuvre de la [loi du 23 août 2023 relative au vivre ensemble interculturel et modifiant la loi modifiée du 8 mars 2017 sur la nationalité luxembourgeoise](#), la Division du vivre ensemble (DV) du [Ministère de la Famille, des Solidarités, du Vivre ensemble et de l'Accueil](#) (MFSVA) a récemment conduit une enquête anonyme par le biais d'un questionnaire facilitant, réalisée du 23 novembre au 1^{er} décembre 2023. Cette démarche, conçue par une experte indépendante en collaboration avec la DV, s'inscrit dans le cadre d'une mission définie visant à élaborer un programme de formation continue destiné notamment aux conseillers au vivre-ensemble interculturel (CVEI) et aux coordinateurs pacte communal (CPC).

Au total, 37 personnes ont été ciblées par l'enquête (voir ci-après). 27 personnes ont rempli le questionnaire, ce qui représente un taux de réponse de 72,97 %. Cette participation active est cruciale pour capturer les perspectives, besoins, attentes, préoccupations et connaissances des divers groupes cibles sur le fonctionnement des communes luxembourgeoises en matière de politiques d'intégration, d'égalité des chances, de diversité et d'interculturalité. Les résultats de cette enquête pourront contribuer à la clarification et à la définition du contenu et des modalités du programme de formation.

Objectifs de l'Enquête

Évaluer les besoins en formation, établir une cartographie des attentes, des préoccupations, des principaux défis, des solutions existantes et des suggestions.

Structure de l'Enquête

Trois sections distinctes regroupant 14 questions :

- Attentes et besoins
- Capacités
- Méthodes de formation et préférences

Le questionnaire comportait différents types de questions, notamment des questions à choix multiples et des questions ouvertes. Les participants avaient également la possibilité d'ajouter des choix supplémentaires ou de faire part de leurs opinions ou de leurs suggestions.

Public Cible

- Les agents de l'État : conseillers au vivre-ensemble interculturel (N=5)
- Les agents communaux : chargés à l'intégration et/ou à l'égalité des chances (N=20)
- Les représentants des associations conventionnées intervenant à l'échelle communale (N=12)

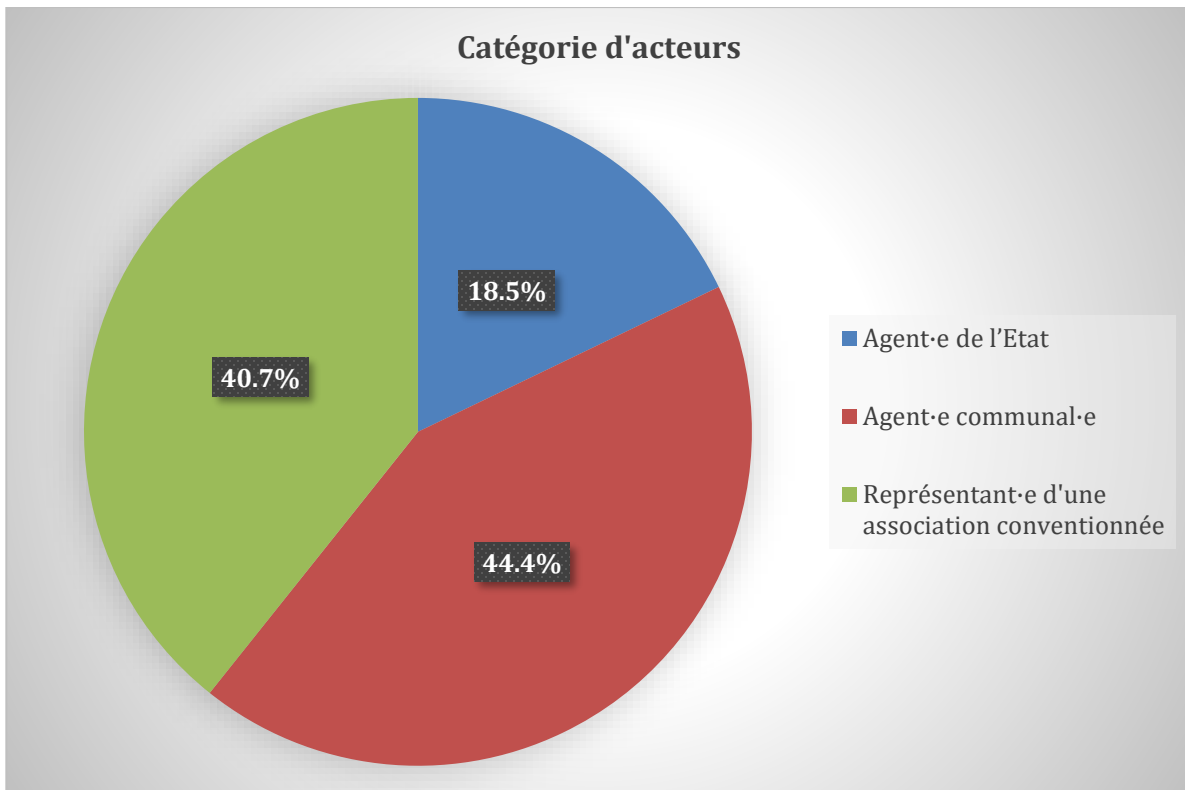
Nous exprimons ici notre gratitude à tous ceux qui ont participé, contribuant ainsi à la richesse et à la pertinence des données recueillies pour orienter au mieux la conception du programme de formation continue.

L'Analyse de l'Enquête par Questionnaire

Réponses par catégorie d'acteurs

Le graphique 1 « Réponses par catégorie d'acteurs » illustre de manière visuelle la répartition des réponses en fonction des différentes catégories d'acteurs impliquées dans la mise en œuvre du pacte communal du vivre-ensemble interculturel qui ont complété le questionnaire.

Graph 1. Réponses par catégorie d'acteurs



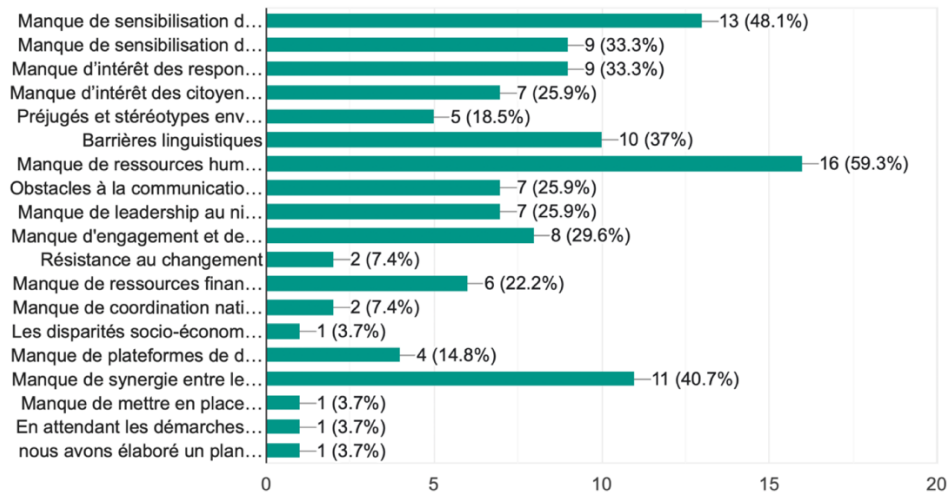
Section 1 : Attentes et besoins

Principaux obstacles à la mise en œuvre du pacte communal

Selon le sondage, **les principaux obstacles à la mise en œuvre du pacte communal** du vivre-ensemble interculturel dans les commune(s) et organisation(s)¹ sont (voir graph 2) :

1. Manque de ressources humaines – 60%
2. Manque de sensibilisation des acteurs publics – 48%
3. Manque de synergie entre les acteurs locaux – 40%
4. Barrières linguistiques – 37%
5. Manque de sensibilisation des acteurs privés – 33%
6. Manque d'intérêt des responsables politiques – 33%
7. Manque d'engagement et de motivation – 30%²

Graph 2. Les principaux obstacles à la mise en œuvre du pacte communal



¹ Les statistiques ici sont présentées par ordre d'importance, i.e. en fonction du poids/pourcentage des réponses obtenues.

² Le seuil de 30 % a été généralement retenu pour l'analyse des résultats de l'enquête, ce qui signifie que seules les valeurs atteignant 30 % ont été prises en considération, avec quelques exceptions.

L'analyse des données de l'enquête a permis de distinguer **plusieurs domaines clés qui constituent des priorités pour le programme de formation continue sur le vivre-ensemble interculturel** dans les commune(s) et organisation(s) au Luxembourg. Ces domaines sont identifiés en fonction des principaux obstacles signalés par les répondants.

L'analyse de ces obstacles est essentielle pour orienter les actions et les priorités du programme de formation. Le graphique 2 présente un classement des principaux obstacles, exprimés en pourcentage de votes, mettant en évidence les domaines nécessitant une attention particulière.

Manque de ressources humaines (60%) : La majorité des répondants identifient ce défi comme la principale barrière à la mise en œuvre du Pacte communal. Le programme de formation doit donc se concentrer sur le renforcement des compétences et des effectifs pour surmonter cette lacune.

Manque de sensibilisation des acteurs publics (48%) : Près de la moitié des participants soulignent l'importance de sensibiliser les acteurs publics. La formation devrait intégrer des modules spécifiques pour accroître la compréhension et l'engagement de ces parties prenantes clés.

Manque de synergie entre les acteurs locaux (40%) : Un pourcentage significatif de répondants insiste sur la nécessité d'améliorer la coordination entre les acteurs locaux. La formation devrait explorer des stratégies visant à renforcer la collaboration et la synergie au niveau local.

Barrières linguistiques (37%) : Plus d'un tiers des participants soulignent les défis liés aux barrières linguistiques. Des initiatives de formation axées sur la communication interculturelle et inclusive et sur la diversité linguistique sont cruciales pour surmonter cet obstacle.

Manque de sensibilisation des acteurs privés (33%) : Un tiers des répondants identifient le besoin de sensibiliser les acteurs privés. La formation devrait inclure des éléments spécifiques pour impliquer et sensibiliser ces parties prenantes.

Manque d'intérêt des responsables politiques (33%) : Un pourcentage similaire de participants souligne le manque d'intérêt des responsables politiques. Des modules spécifiques sur la mobilisation politique peuvent être intégrés dans le programme de formation.

Manque d'engagement et de motivation (30%) : Près d'un tiers des répondants identifient le défi de maintenir l'engagement et la motivation. Des aspects motivationnels et des stratégies d'engagement peuvent être incorporés dans le programme de formation.

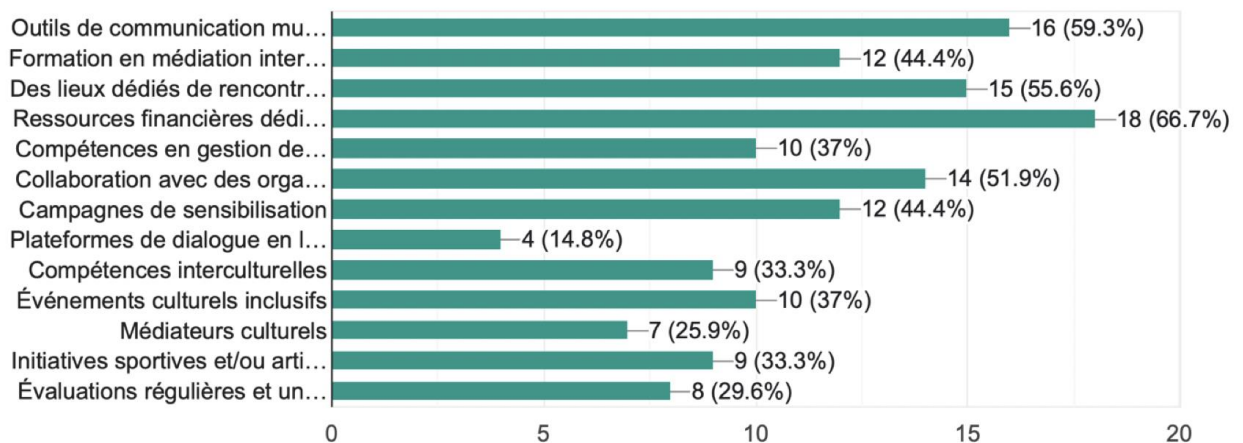
En résumé, ces données soulignent les priorités essentielles à aborder dans le programme de formation continue pour maximiser son impact sur la mise en œuvre réussie du pacte communal du vivre-ensemble interculturel.

Outils, approches, compétences ou ressources prioritaires

L'analyse des données de l'enquête révèle que, **parmi les outils, approches et compétences qui peuvent contribuer à améliorer le rôle des acteurs interculturels dans leurs communes ou organisations**, les priorités identifiées sont :

1. Ressources financières dédiées 67%
2. Outils de communication multilingues 60%
3. Des lieux dédiés de rencontres interculturelles 57%
4. Collaboration avec des organisations locales 52%
5. Formation en médiation interculturelle 44%
6. Campagnes de sensibilisation 44%
7. Compétences en gestion de la diversité 37%
8. Événements culturels inclusifs 37%
9. Compétences interculturelles 33%
10. Initiatives sportives et/ou artistiques interculturelles 33%
11. Évaluations régulières et un monitoring local 30%

Graph 3. Outils pour aider les acteurs interculturels à mieux remplir leur rôle



Ressources financières dédiées (67%) : Une priorité importante, soulignant le besoin de former les acteurs interculturels sur la recherche et la gestion des ressources financières dédiées. La formation devrait mettre l'accent sur le développement de compétences en recherche de financements et en gestion budgétaire adaptées aux contextes interculturels.

Outils de communication multilingue (60%) : La majorité des répondants considèrent essentiel d'acquérir des compétences en communication multilingue. Le programme devrait couvrir l'utilisation efficace d'outils modernes de communication multilingue pour faciliter la compréhension et l'inclusion dans des contextes interculturels.

Des lieux dédiés de rencontres interculturelles (57%) : Plus de la moitié des répondants accordent de l'importance à la création d'espaces dédiés aux rencontres interculturelles. La formation devrait aborder la conception, la gestion et la promotion de tels lieux, en mettant l'accent sur l'inclusivité.

Collaboration avec des organisations locales (52%) : Une priorité importante, soulignant la nécessité de développer des compétences spécifiques pour établir des partenariats fructueux avec des organisations locales. La formation devrait explorer des stratégies de collaboration et de coordination interculturelles.

Formation en médiation interculturelle (44%) : Un besoin clair d'une formation approfondie en médiation interculturelle. Le programme devrait couvrir des scénarios pratiques et des compétences nécessaires pour résoudre efficacement les conflits et faciliter la compréhension interculturelle.

Campagnes de sensibilisation (44%) : Les répondants soulignent l'importance des campagnes de sensibilisation sur des enjeux interculturels. La formation devrait inclure des sessions sur la conception et la mise en œuvre de campagnes efficaces.

Compétences en gestion de la diversité (37%) : Une indication claire que les acteurs interculturels doivent être formés sur la gestion de la diversité. Le programme devrait aborder les compétences nécessaires pour promouvoir l'inclusion et la diversité au sein des communes.

Événements culturels inclusifs (37%) : Un besoin de formation sur la planification et l'organisation d'événements culturels inclusifs. La formation devrait présenter des bonnes pratiques et des approches pour rendre ces événements attractifs et accessibles à tous.

Compétences interculturelles (33%) : Bien que moins prioritaire, il est important de fournir des sessions sur le développement des compétences interculturelles. Cela pourrait inclure des exercices pratiques pour renforcer la compréhension et la communication interculturelles.

Initiatives sportives et/ou artistiques interculturelles (33%) : Un besoin de formation sur la conception et la mise en œuvre d'initiatives sportives et artistiques interculturelles. La formation devrait explorer comment ces initiatives peuvent favoriser le vivre-ensemble.

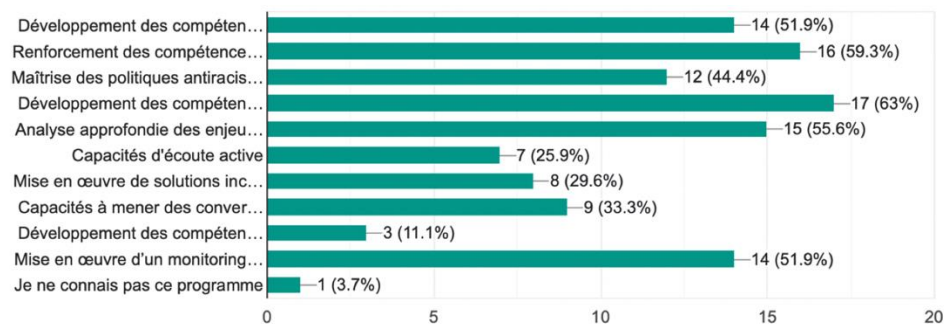
Évaluations régulières et un monitoring local (30%) : Il est essentiel d'incorporer des mécanismes d'évaluation régulière dans les pratiques interculturelles. Le programme devrait présenter des approches pratiques pour mettre en œuvre des évaluations réalistes et assurer un suivi local.

En conclusion, cette analyse suggère une sélection, énumérée par ordre de priorité, des outils, approches, compétences ou ressources les plus efficaces (selon les répondants à l'enquête) qui peuvent aider à mieux remplir le rôle des acteurs interculturels dans leurs communes ou organisations.

Attentes des répondants concernant le programme de formation continue

L'enquête a également exploré **les attentes des répondants concernant le programme de formation continue** (graphique 4), en recueillant des informations sur les priorités et les besoins spécifiques des acteurs interculturels. Ces résultats mettent en évidence les domaines prioritaires sur lesquels la formation continue devrait se concentrer afin de répondre aux attentes de participants. Cette partie du rapport détaille ces priorités, révélant les pourcentages significatifs attribués à chaque domaine par les répondants, et propose quelques orientations pour le développement des compétences au sein du programme.

Graph 4. Qu'attendez-vous du programme de formation continue ?



Développement des compétences pour la promotion de la participation civique, politique et sociale (63%) : l'analyse montre que la majorité des répondants expriment le besoin de développer des compétences pour la promotion de la participation civique, politique et sociale. La formation devrait mettre l'accent sur ces aspects.

Renforcement des compétences en gestion de la diversité (60%) : la majorité des répondants soulignent l'importance du renforcement des compétences en gestion de la diversité. Le programme de formation devrait intégrer des sessions visant à développer une compréhension approfondie et des compétences pratiques ainsi que des outils de mise en œuvre.

Analyse approfondie des enjeux interculturels dans les communes (56%) : plus de la moitié des participants souhaitent une analyse approfondie des enjeux interculturels locaux. La formation devrait inclure des méthodes et des outils permettant aux acteurs interculturels de comprendre et de répondre efficacement aux défis spécifiques de leur contexte communal.

Développement de compétences en communication inclusive et monitoring local (52%) : la communication inclusive et le suivi local sont des priorités importantes. La formation devrait se concentrer sur le développement de compétences en communication pour favoriser l'inclusion et sur les méthodes de suivi pour évaluer les progrès.

Maîtrise des politiques antiracistes et des outils dédiés (44%) : pour près de la moitié des répondants, la maîtrise des politiques antiracistes et des outils dédiés est essentielle. Le programme devrait fournir des connaissances approfondies et des compétences pratiques dans ce domaine pour promouvoir des pratiques inclusives, antiracistes et non-discriminatoires.

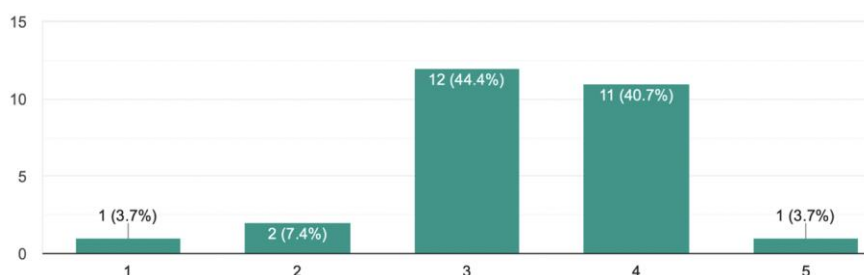
Acquisition de compétences pour mener des conversations difficiles (33%) : un tiers des participants estiment qu'acquérir des compétences pour mener des conversations difficiles est une attente importante. La formation devrait intégrer des approches pour aider les acteurs interculturels à naviguer et à résoudre efficacement les discussions complexes entre les parties prenantes.

Section 2 : Capacités

Cartographie des capacités existantes

Afin de faire **une cartographie des capacités existantes**, les participants ont été invités à attribuer une note, sur une échelle de 1 à 5 (1 étant très mauvais et 5 très bon),³ à la situation dans leur(s) commune(s)/organisation(s) dans les domaines suivants (graphiques 5 à 10 ci-dessous) :

Graph 5. Accès à l'information multilingue sur la vie au Luxembourg

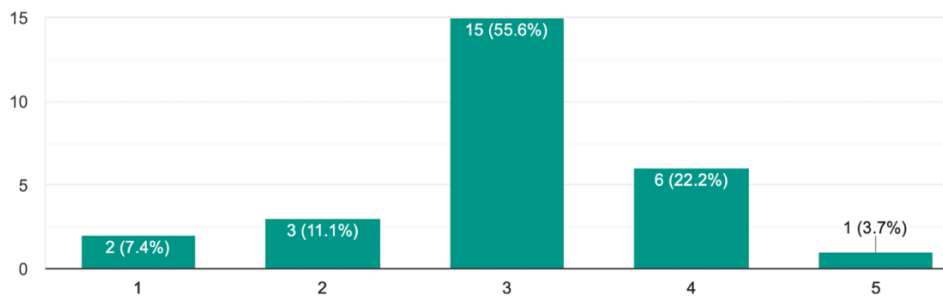


Comme l'illustre le graphique 5, 44 % des participants de l'enquête ont attribué la valeur de 3 (moyen), tandis que 41 % ont attribué la valeur de 4 (bon) sur l'échelle de 1 à 5. Ainsi, la majorité des participants estiment que la situation quant à *l'accès à l'information multilingue sur la vie au Luxembourg* est soit acceptable mais avec des possibilités d'amélioration (44 %), soit que la situation est bonne, démontrant des performances solides avec quelques points d'amélioration possibles (41 %).

³ L'échelle qualitative pour interpréter les évaluations des participants, permettant une compréhension nuancée des réponses :

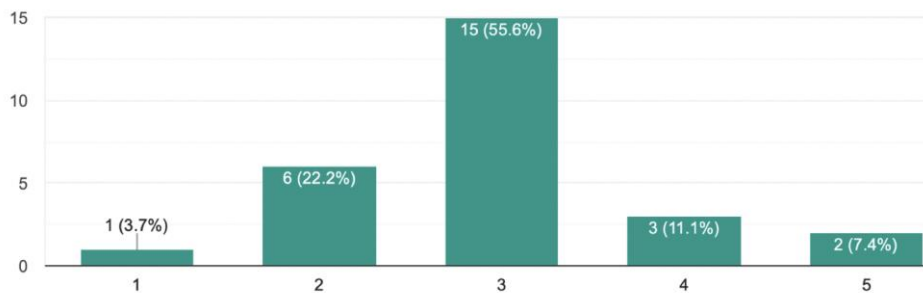
- 1 (très mauvais) - la situation est jugée très insatisfaisante, avec des lacunes graves nécessitant une attention immédiate.
- 2 (mauvais) - la situation est considérée comme insatisfaisante, indiquant des aspects à améliorer de manière significative.
- 3 (moyen) - la situation est évaluée de manière neutre, indiquant un niveau acceptable mais avec des possibilités d'amélioration.
- 4 (bon) - la situation est jugée bonne, montrant des performances solides avec quelques points d'amélioration possibles.
- 5 (très bon) - la situation est considérée comme excellente, démontrant un niveau exceptionnel de satisfaction et de performance.

Graph 6. Politique de communication inclusive



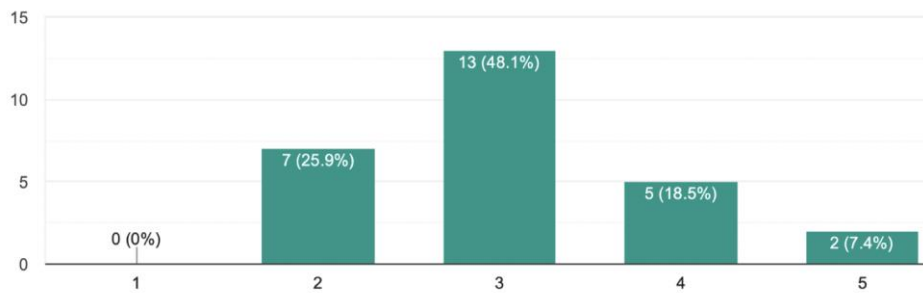
La majorité des participants (56%) ont attribué la valeur de 3 (moyen), estimant que la situation relative à *la politique de communication inclusive* est acceptable mais avec des possibilités d'amélioration (graphique 6) ; 22% ont attribué la valeur de 4 (bon).

Graph 7. Promotion de la participation politique et citoyenne



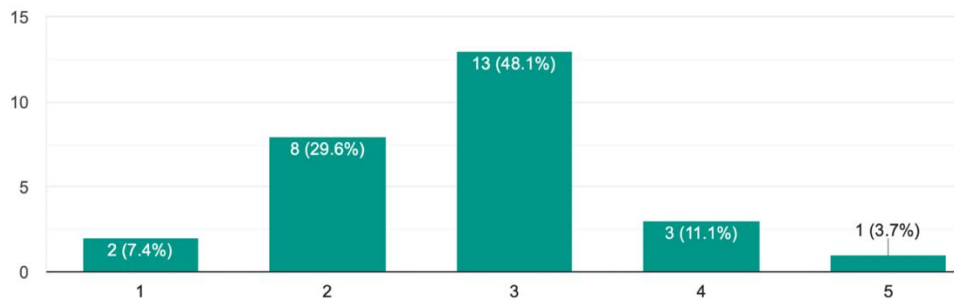
La majorité des participants (56%) ont attribué la valeur de 3 (moyen), estimant que la situation relative à *la participation politique et citoyenne* est acceptable mais avec des possibilités d'amélioration ; 22% ont attribué la valeur de 2 (mauvais), estimant que la situation est considérée comme insatisfaisante, indiquant des aspects à améliorer de manière significative (graphique 7).

Graph 8. Promotion de la participation sociale



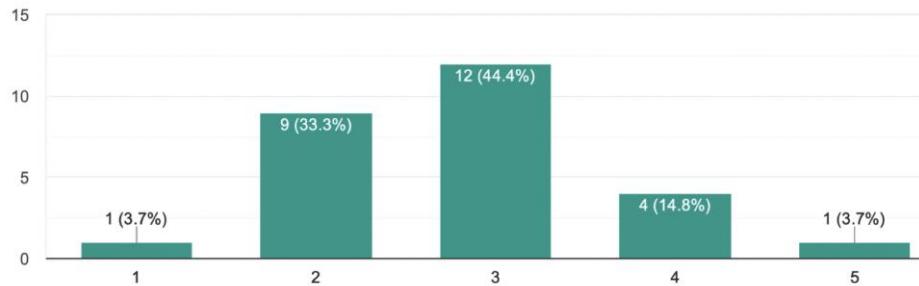
La plupart des participants (48%) ont attribué la valeur de 3 (moyen), estimant que la situation relative à *la promotion de la participation sociale* est acceptable mais avec des possibilités d'amélioration (graphique 7) ; 26% ont attribué la valeur de 2 (mauvais), estimant que la situation est considérée comme insatisfaisante, indiquant des aspects à améliorer de manière significative. 19% ont attribué la valeur de 4 (bon), estimant que la situation relative à la promotion de la participation sociale est jugée bonne, montrant des performances solides avec quelques points d'amélioration possibles.

Graph 9. Lutte contre le racisme



La plupart des participants (48%) ont attribué la valeur de 3 (moyen), estimant que la situation relative à *la lutte contre le racisme* est acceptable mais avec des possibilités d'amélioration ; 30% ont attribué la valeur de 2 (mauvais), estimant que la situation est considérée comme insatisfaisante, indiquant des aspects à améliorer de manière significative (graphique 9).

Graph 10. Lutte contre les discriminations issues des interactions interculturelles



44% des participants ont attribué la valeur de 3 (moyen), estimant que la situation relative à la lutte contre les discriminations à caractère interculturel est acceptable mais avec des possibilités d'amélioration ; 33% ont attribué la valeur de 2 (mauvais), estimant que la situation est considérée comme insatisfaisante, indiquant des aspects à améliorer de manière significative ; 15% ont attribué la valeur de 4 (bon), estimant que la situation est jugée bonne, montrant des performances solides avec quelques points d'amélioration possibles (graphique 10).

En conclusion, l'analyse des classements proposés par les répondants offre une perspective significative sur la situation actuelle dans leurs communes ou organisations. L'accès à l'information multilingue sur la vie au Luxembourg et la politique de communication inclusive semblent susciter des opinions variées, avec la majorité estimant qu'ils sont acceptables mais nécessitent des améliorations. Toutefois, des domaines tels que la promotion de la participation politique et citoyenne ainsi que la lutte contre le racisme et les discriminations à caractère interculturel présentent des défis plus prononcés, avec des participants identifiant des aspects à améliorer de manière significative. Ces résultats soulignent la nécessité d'une attention particulière dans le développement des compétences pour renforcer ces domaines spécifiques et favoriser des pratiques plus inclusives et non-discriminatoires au sein des communes et organisations concernées.

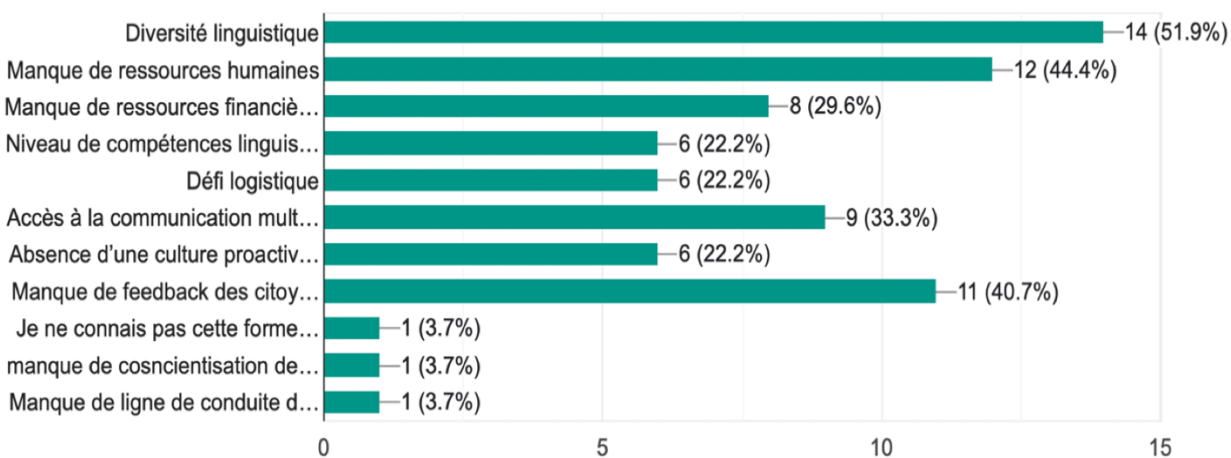
Les principaux défis

Dans le cadre de l'enquête, les participants ont également été invités à indiquer **les principaux défis auxquels ils sont confrontés dans le cadre de leur travail**, notamment en ce qui concerne les quatre domaines suivants : 1) la communication inclusive et l'introduction de la multi-modalité (prosodie, phonétique, syntaxe, lexique, gestes, regards, etc.) dans la transmission d'informations sur la vie au Luxembourg au public cible; 2) la promotion de la participation citoyenne et politique; 3) la promotion de la participation sociale; 4) la lutte contre le racisme et les discriminations issues des interactions interculturelles. Les réponses révèlent les défis suivants (par domaine) :

Les principaux défis de *la communication inclusive et l'introduction de la multi-modalité* (prosodie, phonétique, syntaxe, lexique, gestes, regards...) *dans la transmission d'informations sur la vie au Luxembourg au public cible*, selon les répondants, sont :

1. Diversité linguistique 52%
2. Manque de ressources humaines 44%
3. Manque de feedback des citoyens 41%
4. Accès à la communication multimodale pour le personnel communal 33%
5. Manque de ressources financières 30%

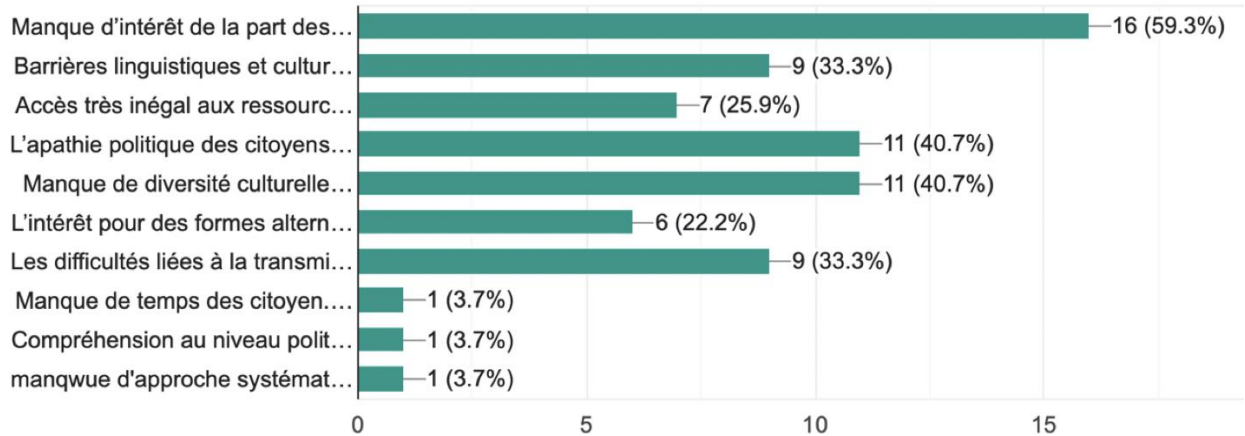
Graph 11. Les principaux défis de la communication inclusive



Les principaux défis de la *promotion de la participation citoyenne et politique*, selon les répondants, sont (graphique 12) :

1. Manque d'intérêt de la part des citoyens 59%
2. L'apathie politique des citoyens 41%
3. Manque de diversité culturelle dans les institutions politiques et citoyennes locales 41%
4. Barrières linguistiques et culturelles 33%
5. Les difficultés liées à la transmission d'informations de manière compréhensible et attractive pour les citoyens 33%

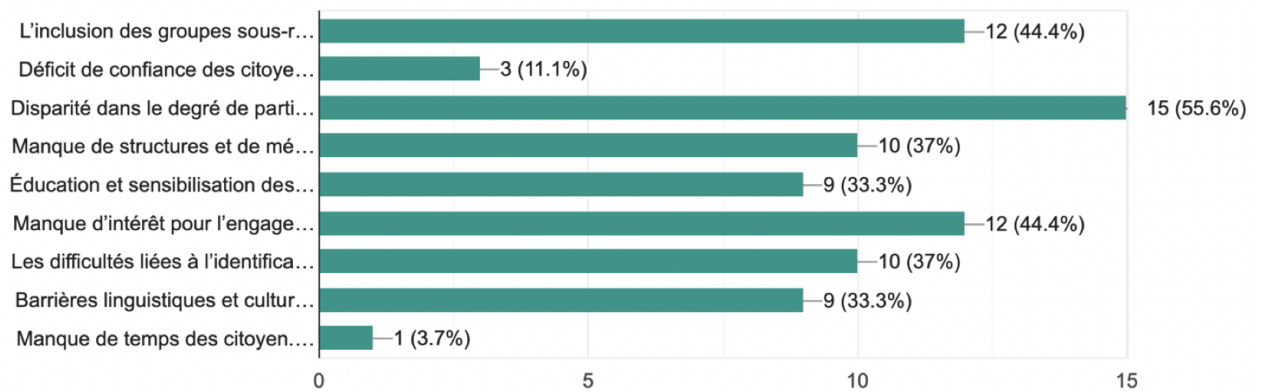
Graph 12. Les principaux défis de la *promotion de la participation citoyenne et politique*



Les principaux défis de la *promotion de la participation sociale*, selon les répondants, sont (graphique 13) :

1. Disparité dans le degré de participation de certains groupes de population 56%
2. L'inclusion des groupes sous-représentés 44%
3. Manque d'intérêt pour l'engagement bénévole 44%
4. Manque de structures et de mécanismes facilitant la participation sociale 37%
5. Les difficultés liées à l'identification des organisations locales soutenant la participation sociale 37%
6. Éducation et sensibilisation des acteurs locaux 33%
7. Barrières linguistiques et culturelles 33%

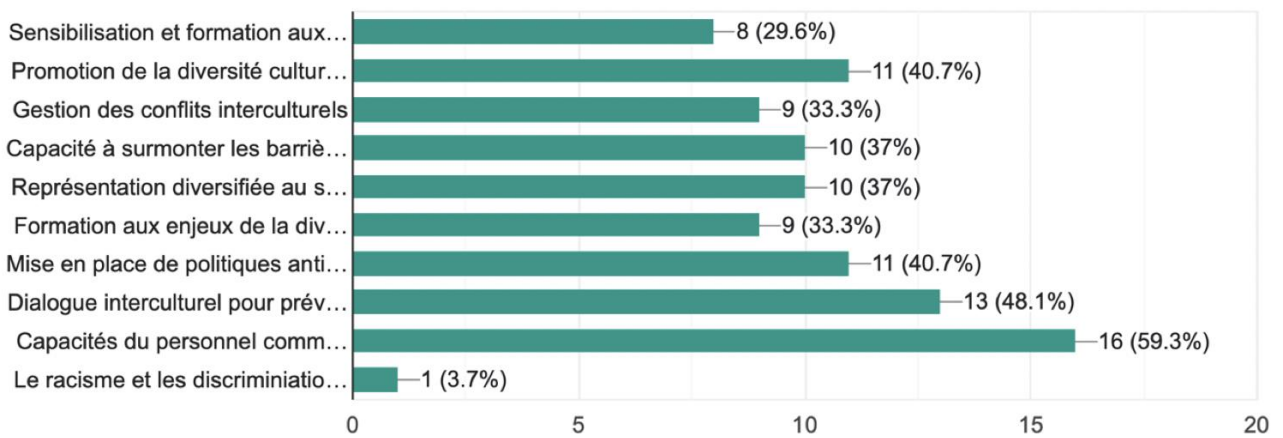
Graph 13. Les principaux défis de la promotion de la participation sociale



Les principaux défis de *la lutte contre le racisme et les discriminations issues des interactions interculturelles* (graphique 14) :

1. Capacités du personnel communal à reconnaître, traiter et prévenir les incidents à caractère raciste 59%
2. Dialogue interculturel pour prévenir les tensions ethniques et/ou raciales 48%
3. Mise en place de politiques antiracistes 41%
4. Promotion de la diversité culturelle dans les institutions locales 41%
5. Capacité à surmonter les barrières linguistiques et culturelles 37%
6. Représentation diversifiée au sein du personnel communal (afin de mieux refléter la réalité de la population locale) 37%
7. Gestion des conflits interculturels 33%
8. Formation aux enjeux de la diversité pour les communes 33%

Graph 14. Les principaux défis de la lutte contre le racisme et les discriminations issues des interactions interculturelles



Cette **analyse des principaux défis** met en lumière des aspects cruciaux auxquels les acteurs interculturels sont confrontés dans le cadre de leur travail au sein de leurs communes. Par exemple, la communication inclusive, avec son défi principal lié à la diversité linguistique (selon 52% de répondants), souligne la nécessité d'une approche multimodale qui prend en compte divers aspects de la communication. Les obstacles à la participation citoyenne et politique, tels que le manque d'intérêt des citoyens et leur apathie politique, soulignent l'importance des approches proactives, du fait d'impliquer activement la communauté et de surmonter les barrières culturelles et linguistiques. La promotion de la participation sociale révèle des défis liés à la disparité de participation entre différents groupes, nécessitant une attention particulière pour davantage inclure toutes les voix dans leur hétérogénéité.

La lutte contre le racisme et les discriminations issues des interactions interculturelles présente des défis complexes, notamment la nécessité de renforcer les capacités du personnel communal, de promouvoir un dialogue interculturel et de mettre en place des politiques antiracistes. Face à ces défis, le programme de formation continue pourrait intégrer des modules spécifiques sur la communication inclusive, l'engagement politique et citoyen, la promotion de la participation sociale et la lutte contre le racisme et les discriminations issues des interactions interculturelles, fournissant des compétences pratiques et des approches innovantes pour surmonter ces obstacles et ainsi promouvoir une coexistence bienveillante dans des environnements interculturels complexes.

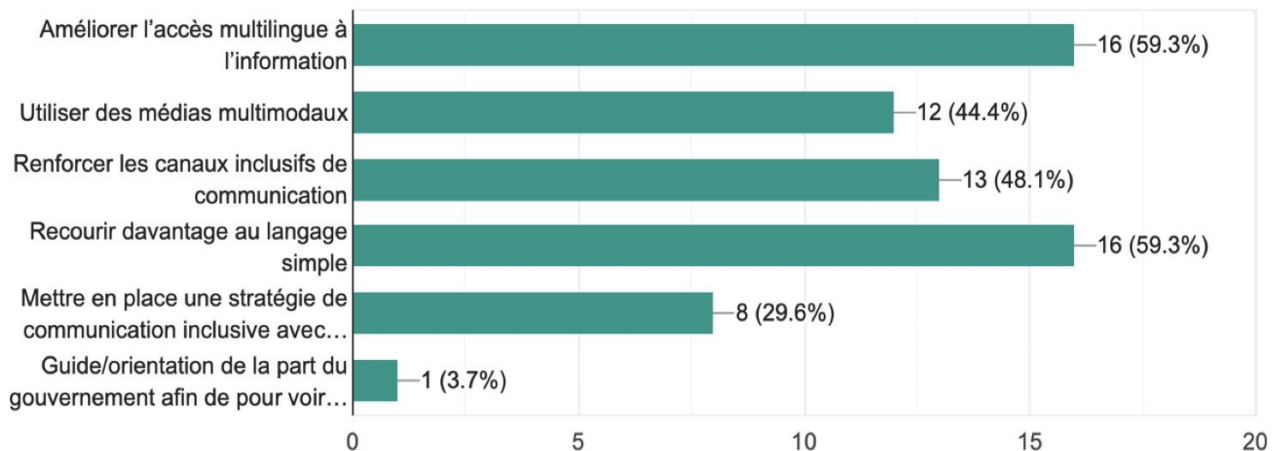
Les solutions

Les participants ont également été invités à indiquer **les solutions qui, selon eux, pourraient rendre leur travail plus efficace** dans les cinq domaines suivants :

Les solutions pour l'accès à l'information sur la vie au Luxembourg et la communication inclusive :

1. Améliorer l'accès multilingue à l'information 59%
2. Recourir davantage au langage simple 59%
3. Renforcer les canaux inclusifs de communication 48%
4. Utiliser des médias multimodaux 44%

Graph 15. Les solutions pour l'accès à l'information sur la vie au Luxembourg⁴

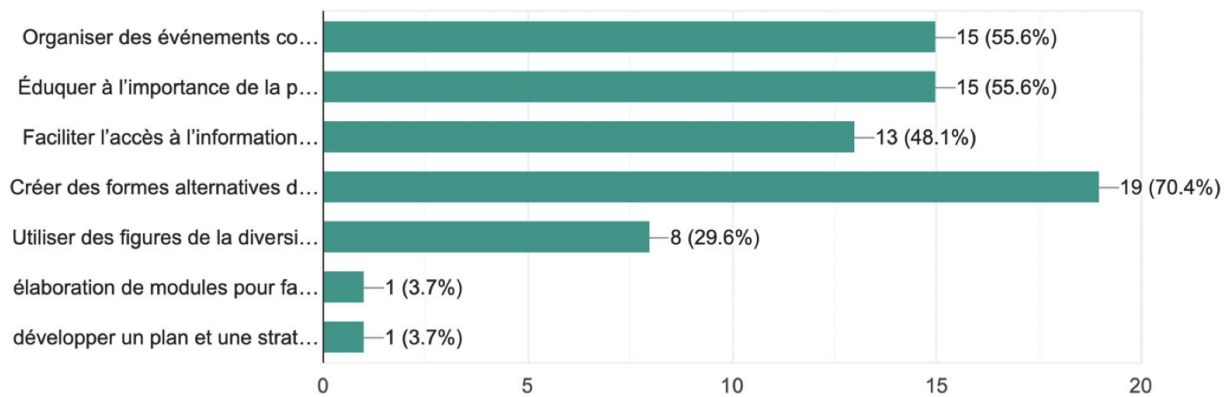


Les solutions pour la promotion de la participation politique et citoyenne (graphique 16) :

1. Créer des formes alternatives de participation politique et citoyenne pour renforcer l'attractivité auprès des groupes sous-représentés 70%
2. Organiser des événements communautaires 56%
3. Éduquer à l'importance de la participation politique et citoyenne 56%
4. Faciliter l'accès à l'information politique 48%

⁴ Le commentaire complet dans le graphique 15 se lit : « Guide/orientation de la part du gouvernement afin de pouvoir communiquer de manière inclusive au sens large (genre, langage facile, diversité linguistique etc.) ».

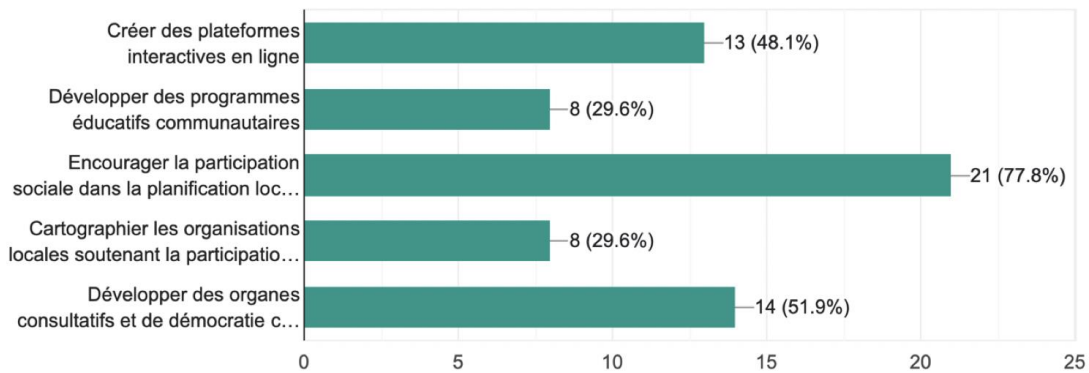
Graph 16. Les solutions pour la participation politique et citoyenne⁵



Les solutions pour la promotion de la participation sociale :

1. Encourager la participation sociale dans la planification locale 78%
2. Développer des organes consultatifs et de démocratie contributive 52%
3. Créer des plateformes interactives en ligne 48%

Graph 17. Les solutions pour la participation sociale

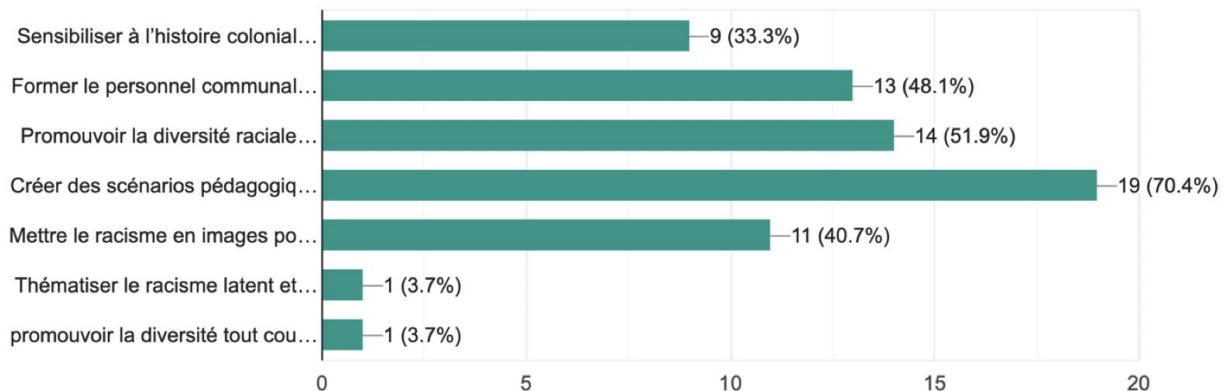


⁵ Les commentaires complets en bas du graphique 16 se lisent : « élaboration de modules pour favoriser la résilience des citoyens/citoyennes », « développer un plan et une stratégie de communication à longue échéance ».

Les solutions pour lutter contre le racisme :

1. Créer des scénarios pédagogiques permettant de déconstruire stéréotypes et préjugés 70%
2. Promouvoir la diversité raciale dans les initiatives communales 52%
3. Former le personnel communal à la diversité culturelle des populations noires 48%
4. Mettre le racisme en images pour déconstruire ensemble 41%
5. Sensibiliser à l'histoire coloniale du Luxembourg 33%

Graph 18. Solutions pour lutter contre le racisme⁶

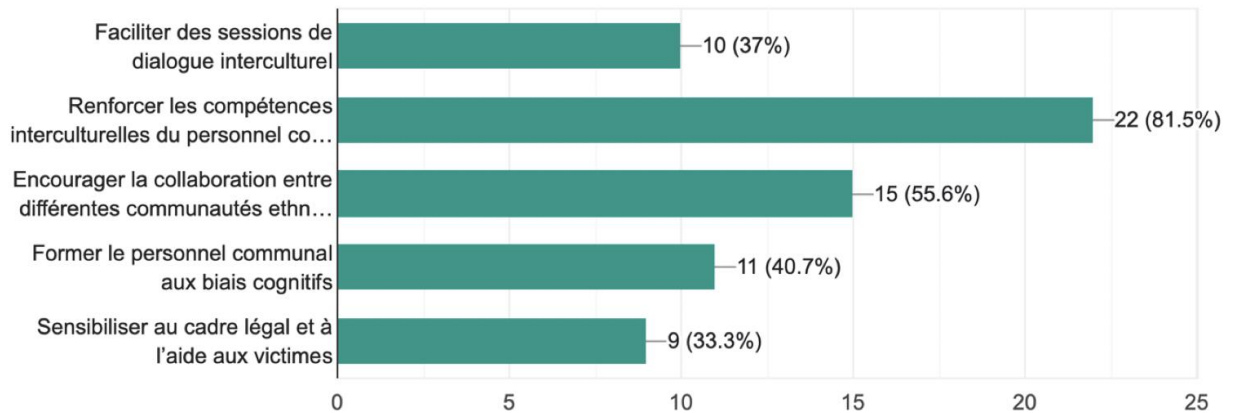


Les solutions pour lutter contre les discriminations issues des interactions interculturelles (graphique 19) :

1. Renforcer les compétences interculturelles du personnel communal 82%
2. Encourager la collaboration entre différentes communautés ethnolinguistiques 56%
3. Former le personnel communal aux biais cognitifs 41%
4. Faciliter des sessions de dialogue interculturel 37%
5. Sensibiliser au cadre légal et à l'aide aux victimes 33%

⁶ Le commentaire complet dans le graphique 18 se lit : « Thématiser le racisme latent et les discriminations insoupçonnées ».

Graph 19. Solutions contre les discriminations issues des interactions interculturelles



En résumé, comme le montrent les statistiques récapitulatives et les graphiques 15 à 19 ci-dessus, un ensemble de solutions a été indiqué par les répondants pour améliorer l'efficacité de leur travail dans les cinq domaines clés. Pour favoriser *l'accès à l'information et promouvoir une communication inclusive*, les répondants suggèrent des améliorations telles que l'accès multilingue à l'information, l'utilisation du langage simple, le renforcement des canaux inclusifs de communication et l'utilisation de médias multimodaux.

Dans le contexte de *la promotion de la participation politique et citoyenne*, les solutions comprennent la création de formes alternatives de participation, l'organisation d'événements communautaires, l'éducation sur l'importance de la participation et la facilitation de l'accès à l'information politique.

Pour intégrer ces solutions via le programme de formation continue, des modules axés sur l'amélioration de la communication inclusive, la création d'événements participatifs et l'éducation citoyenne peuvent être développés.

Concernant *la participation sociale*, les participants suggèrent d'encourager la participation dans la planification locale, de développer des organes consultatifs et des plateformes interactives en ligne. Ces aspects pourraient être abordés dans le programme par des sessions de formation sur l'engagement communautaire et la création d'espaces participatifs en ligne.

Pour la lutte contre le racisme et les discriminations issues des interactions interculturelles, les solutions incluent la création de scénarios pédagogiques/éducatifs, la promotion de la diversité raciale et le renforcement des compétences interculturelles. Ces points devraient être intégrés dans le programme à travers des modules spécifiques axés sur la sensibilisation antiraciste, la formation en diversité culturelle et des approches pour favoriser le dialogue interculturel. Le programme de formation continue pourrait donc jouer un rôle essentiel en répondant aux besoins exprimés par les participants et en les dotant des compétences nécessaires pour surmonter les défis identifiés au cours du sondage.

Dans le cadre de l'enquête, les répondants ont également partagé leurs opinions sur **la manière d'améliorer la participation, tant des résidents que des travailleurs frontaliers**, à la vie sociale des communes et organisations locales, en mettant en lumière divers aspects. Ils ont exprimé le besoin d'un meilleur accueil de la part des fonctionnaires locaux, soulignant que l'hospitalité joue un rôle crucial dans l'encouragement à s'engager davantage. La communication et les campagnes ont été identifiées comme des leviers essentiels, avec une suggestion clé portant sur la nécessité de créer des liens de confiance.

L'importance des tiers lieux a été mentionnée, avec l'idée de créer des espaces où les gens peuvent se rencontrer. Des propositions ont été faites pour favoriser les interactions interculturelles et fournir une formation sur la diversité culturelle. Les partenariats avec les entreprises, les cours de langue et la collaboration avec les organisations syndicales, patronales, chambres professionnelles et réseaux de frontaliers ont également été suggérés.

De plus, les répondants ont souligné *la nécessité de développer une stratégie et un cadre légal* permettant aux travailleurs frontaliers de se former, en intégrant cette opportunité dans le cadre de leurs heures de travail. La possibilité de proposer des activités pendant les heures de travail, c'est-à-dire pendant la pause déjeuner, pour faciliter la participation des résidents et des travailleurs frontaliers a également été évoquée.

Certains répondants ont souligné que la participation des travailleurs frontaliers à la vie sociale des communes luxembourgeoises est potentiellement liée au niveau de mobilité de ces travailleurs, en particulier au temps passé sur le trajet domicile-travail, et ont insisté sur la nécessité d'une approche équilibrée et inclusive qui prenne en compte les différents aspects de leur vie privée et professionnelle afin d'encourager la participation de tous, qu'ils soient résidents ou travailleurs frontaliers, à la vie sociale des communes et organisations locales.

Ces suggestions offrent des pistes concrètes pour renforcer l'engagement et la participation, tant des résidents que des travailleurs frontaliers, à la vie sociale des communes et organisations au Luxembourg :

- Améliorer l'accueil de la part des fonctionnaires locaux pour encourager l'engagement.
- Renforcer la communication et les campagnes pour établir des liens de confiance.
- Créer des tiers lieux favorisant les interactions interculturelles.
- Fournir une formation sur la diversité culturelle.
- Établir des partenariats avec les entreprises et proposer des cours de langue.
- Collaborer avec les organisations syndicales, patronales, chambres professionnelles et réseaux de frontaliers.
- Développer une stratégie et un cadre légal pour la formation des travailleurs frontaliers.
- Intégrer la formation dans le cadre des heures de travail des travailleurs frontaliers.
- Proposer des activités pendant les heures de travail, notamment pendant la pause déjeuner.
- Adopter une approche équilibrée et inclusive prenant en compte la vie privée et professionnelle des travailleurs pour encourager leur participation à la vie sociale des communes et organisations locales.

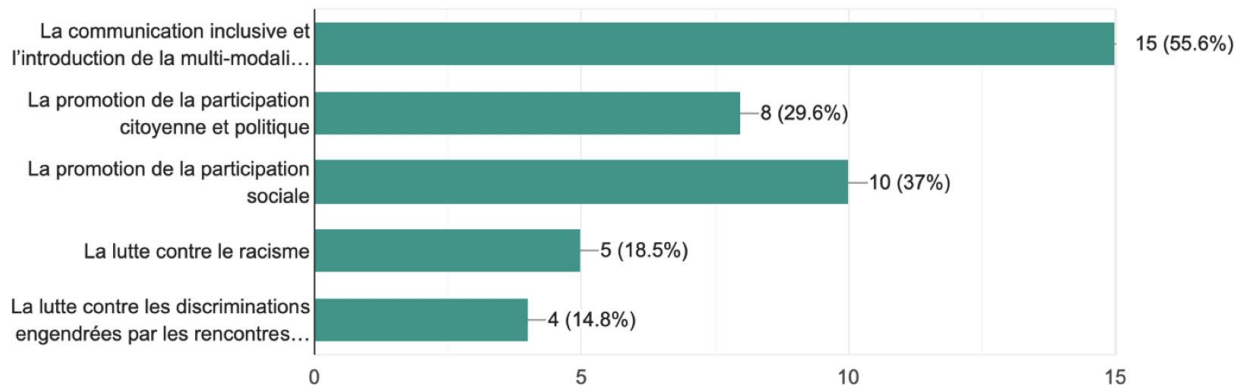
Besoins en matière de formation et de soutien

Les participants à l'enquête ont également été invités à indiquer **les domaines dans lesquels ils se sentent moins confiants et souhaiteraient une formation ou un soutien plus important.**

Ils ont indiqué les domaines suivants par ordre de priorité :

1. La communication inclusive et l'introduction de la multi-modalité dans la transmission d'informations sur la vie au Luxembourg 57%
2. La promotion de la participation sociale 37%
3. La promotion de la participation citoyenne et politique 30%
4. La lutte contre le racisme 19%
5. La lutte contre les discriminations issues des interactions interculturelles 15%

Graph 20. Domaines nécessitant davantage de formation ou de soutien



Section 3 : Méthodes de formation et préférences

Sujets et domaines de formation souhaités

Les participants ont été invités à partager leurs suggestions spécifiques concernant **les sujets ou les domaines qu'ils aimeraient voir abordés dans le cadre de la formation continue**. Les commentaires ont révélé une diversité d'idées et de besoins.

Certains participants ont exprimé l'importance de développer des compétences pratiques en communication directe et indirecte avec les citoyens, ainsi que la capacité d'influencer sans avoir un pouvoir hiérarchique. La nécessité d'inclure autant de perspectives interculturelles que possible a été soulignée, avec une suggestion spécifique d'inclure des formateurs de différentes cultures, même au niveau méta. Cela implique une recommandation d'envisager la diversité culturelle non seulement à un niveau pratique ou immédiat, mais également à un niveau plus stratégique et global, englobant des considérations plus étendues et profondes dans la planification et la mise en œuvre.

D'autres ont souligné l'importance de proposer des solutions concrètes, en mettant l'accent sur l'approche pratique pour relever les défis au niveau local. Cela comprend la mise à disposition d'outils pour aider les coordinateurs/conseillers à établir des liens avec divers acteurs locaux.

Des suggestions ont été faites pour vaincre les préjugés, promouvoir l'ouverture à la diversité et établir des liens communautaires entre les associations et les communes au niveau local. Des participants ont exprimé le besoin de comprendre comment atteindre les salariés frontaliers et ont souligné l'importance de la participation et de la gestion proactive des parties prenantes. Certains ont mentionné des sujets spécifiques tels que le rôle et le fonctionnement des communes, la gestion de crise, l'histoire de l'immigration au Luxembourg et la nécessité d'aborder sérieusement les thèmes du racisme et des discriminations. Enfin, des suggestions ont été formulées pour apprendre des techniques efficaces pour appliquer le langage simple et clarifier la compréhension de ce que représente l'interculturalité au Luxembourg, en particulier dans le cadre du vivre-ensemble interculturel.

Ces suggestions peuvent donc être traduites dans les 12 domaines suivants que les participants à l'enquête souhaiteraient voir abordés dans les formations futures :

- Compétences en communication directe et indirecte avec les citoyens (inclus techniques efficaces pour appliquer le langage simple et accessible)
- Capacité d'influencer sans avoir un pouvoir hiérarchique
- Formation de formateurs de différentes cultures
- Solutions pratiques pour faire face aux défis locaux
- Outils pour établir des liens avec divers acteurs locaux
- Combat des préjugés et promotion de l'ouverture à la diversité
- Etablissement de liens communautaires entre associations et communes
- Approches pour atteindre les salariés frontaliers
- Promotion de la participation et gestion proactive des parties prenantes
- Sujets spécifiques tels que le rôle des communes, gestion de crise, histoire de l'immigration, lutte contre le racisme et les discriminations

- Clarification de la compréhension de l'interculturalité au Luxembourg, en particulier dans le cadre du vivre-ensemble interculturel.

Les préférences en matière de formation

La question de l'enquête **sur les préférences en matière de formation** a permis de recueillir l'avis des participants sur les types de formation qu'ils considèrent comme les plus efficaces. Une grande majorité, soit 85% (graphique 21), privilégie les ateliers interactifs. Ces ateliers, impliquant une participation active et des échanges en temps réel, semblent être le mode de formation préféré en raison de leur capacité à favoriser l'engagement, l'interaction et l'apprentissage directe.

En revanche, les études de cas et le *storytelling* sont cités par 37% des participants comme des approches de formation efficaces. Ces méthodes, axées sur des situations réelles et des récits narratifs, sont considérées comme des moyens pertinents pour contextualiser les informations et promouvoir une compréhension approfondie des enjeux et des solutions envisagées.

Les jeux de rôle et le mentorat par les pairs, bien que moins préférés, recueillent tout de même un soutien significatif, avec respectivement 30% et 19% de préférence. Ces approches offrent des opportunités d'apprentissage plus interactives et personnalisées, permettant aux participants de s'immerger dans des scénarios réalistes ou de bénéficier des expériences et conseils de leurs pairs.

D'autre part, des méthodes telles que le *blended learning* (26%) et les cours en ligne (19%) trouvent moins de support parmi les répondants, suggérant une préférence pour des formats de formation plus interactifs et impliquant davantage les participants.

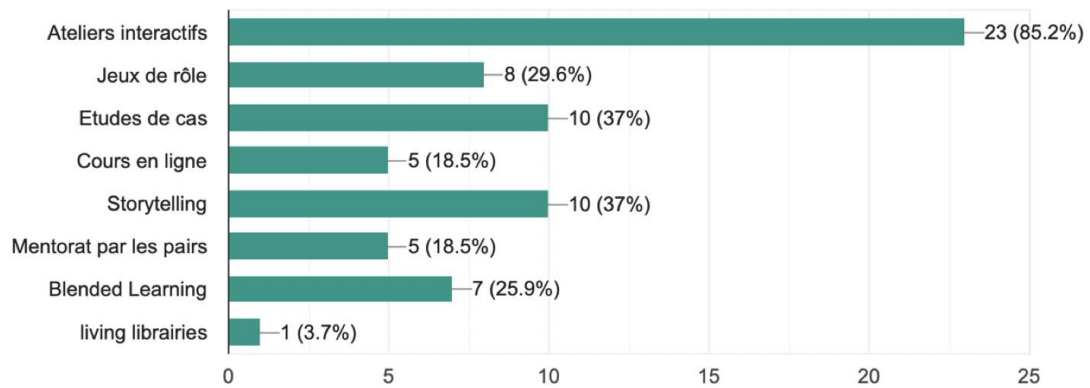
En conclusion, les résultats mettent en avant la forte préférence des participants pour des méthodes de formation interactives telles que les ateliers. Cela souligne l'importance de l'engagement actif dans le processus d'apprentissage interculturel. Les organisateurs de programmes de formation continue pourraient maximiser leur impact en privilégiant des formats interactifs tels que les ateliers, tout en intégrant des éléments d'études de cas et de *storytelling* pour enrichir l'expérience d'apprentissage.

Les types de formation

L'enquête a également exploré **les types de formation que les répondants trouvent les plus efficaces**. L'analyse des réponses révèle les priorités suivantes (énumérées par ordre d'importance) :

1. Ateliers interactifs 85%
2. Etudes de cas 37%
3. Storytelling 37%
4. Jeux de rôle 30%
5. Blended Learning 26%
6. Cours en ligne 19%
7. Mentorat par les pairs 19%

Graph 21. Les types de formation

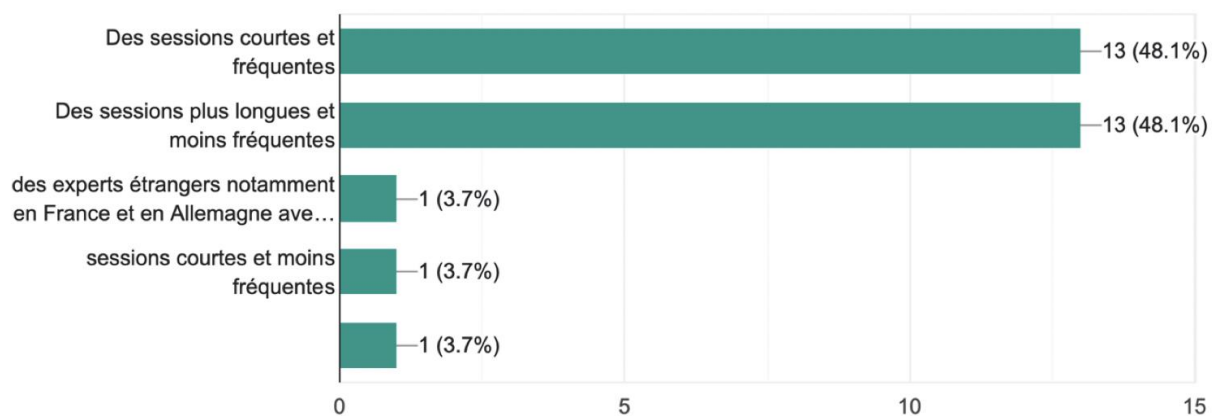


La durée et la fréquence des sessions

Les préférences concernant **la durée et la fréquence des sessions de formation** ont aussi été identifiées :

- Des sessions courtes et fréquentes 48%
- Des sessions plus longues et moins fréquentes 48%

Graph 22. Les préférences concernant la durée et la fréquence des sessions de formation⁷



Ces résultats suggèrent une répartition équilibrée des préférences en ce qui concerne la durée et la fréquence des sessions de formation. En effet, une proportion significative, soit 48%, exprime une préférence pour des sessions courtes et fréquentes. Cette approche suggère une volonté d'apprentissage continu, avec des interventions régulières permettant une assimilation progressive des connaissances interculturelles.

De manière équivalente, une autre partie (48%) des participants favorise des sessions plus longues mais moins fréquentes. Cette perspective met en lumière une préférence pour des sessions intensives, où une durée prolongée permet d'approfondir les sujets abordés et offre un espace pour une réflexion détaillée.

⁷ Le commentaire complet dans le graphique 22 se lit : « Des experts étrangers notamment en France et en Allemagne avec supports didactiques ».

Cette dichotomie dans les préférences souligne l'importance de la flexibilité dans la conception des programmes de formation continue. Les formateurs pourraient envisager une approche hybride, offrant à la fois des sessions courtes régulières pour maintenir l'engagement constant et des sessions plus longues à des intervalles appropriés pour une exploration approfondie des sujets interculturels. Cette variété pourrait répondre aux besoins diversifiés des apprenants, favorisant ainsi une expérience d'apprentissage plus adaptée et enrichissante.

Le questionnaire a également sollicité les avis des participants **sur les éléments qui encourageraient leur participation active et leur engagement lors des sessions de formation.**

L'importance d'avoir des heures dédiées au niveau du travail pour faciliter leur participation a été mise en évidence. La possibilité de suivre la formation dans des groupes restreints a également été privilégiée, favorisant ainsi un apprentissage interactif et personnalisé. L'idée d'apprendre de et avec ses pairs a été exprimée, avec une préférence pour des exemples liés à l'expérience personnelle des participants. L'importance des méthodologies *peer-to-peer* a été soulignée, avec une réduction de l'utilisation du PowerPoint et la sélection de lieux propices aux échanges entre participants.

Certains ont exprimé un intérêt pour des formations interactives, y compris des jeux de rôle, et ont souligné l'importance de la disponibilité, des congés de formation, ainsi que des interactions et échanges d'expériences lors des formations, évitant ainsi une concentration excessive sur la théorie.

D'autres participants ont préféré des sessions interactives, des jeux de rôle et du mentorat, mettant l'accent sur l'efficacité des formations. L'importance de la promotion, en particulier par le biais de la digitalisation, a été soulignée, tout comme la préférence pour des sessions courtes et fréquentes. L'accessibilité en ligne a été mentionnée comme un élément clé, tout comme la flexibilité des horaires de formation, y compris la possibilité de participer en ligne.

Les préférences en matière d'horaire ont varié, avec une préférence pour les heures de midi ou en début de soirée, et une mention spécifique de l'efficacité des formations sous forme de webinaires.

La certification de l'INAP a été identifiée comme un facteur facilitant la participation, tout comme la tenue des formations en dehors du cadre strictement administratif ou public.

Enfin, la nécessité de recevoir les informations à temps pour pouvoir s'organiser a été soulignée, mettant ainsi en avant l'importance de la communication préalable pour une participation optimale.

Commentaires et suggestions concernant le programme de formation

Les répondants à l'enquête ont aussi partagé des **commentaires et suggestions** additionnels **concernant le programme de formation continue** ainsi que d'autres aspects jugés importants qui n'ont pas été spécifiquement abordés dans le questionnaire.

Un point crucial mis en avant concerne l'amélioration de la participation aux activités sociales des communes et organisations. Cela nécessite, avant tout, la sélection de personnes compétentes pour diriger ces entités. Les responsables des événements favorisant le vivre-ensemble interculturel doivent être, selon les répondants, en contact régulier avec les communautés, montrant une compréhension approfondie de leurs besoins spécifiques. Les participants ont souligné l'importance de déterminer les besoins locaux spécifiques en collaboration avec les autres acteurs sur place. Ils ont mis en avant la nécessité de définir, de mettre en œuvre et d'évaluer des mesures appropriées pour répondre aux exigences spécifiques de chaque contexte local, respectivement de chaque configuration interculturelle.

Certains ont souligné les entraves potentielles liées au manque d'enthousiasme ou de motivation chez les chefs de services communaux. Ces restrictions peuvent entraver l'organisation d'initiatives et la mise en œuvre d'idées novatrices. Un appel a été fait pour accorder davantage de liberté aux gestionnaires de projets pour maximiser l'impact des initiatives interculturelles.

Un témoignage positif a été partagé, mettant en lumière l'impact positif du mélange et de la synergie des cultures lors d'un événement culturel antérieur. Les barrières ethniques ont progressivement disparu, laissant place à une connexion honnête et réelle entre les associations et les visiteurs. Un participant a souligné l'importance de garder le programme simple et accessible pour une adhésion maximale. La nécessité de formations adaptées aux différentes carrières auprès des communes et de l'Etat a également été mise en avant.

En conclusion, ces commentaires enrichissent notre compréhension des attentes et des besoins des participants, fournissant des indications précieuses pour le développement futur du programme de formation continue en matière de vivre-ensemble interculturel.

Résumé des suggestions additionnelles **concernant le programme de formation continue** ainsi que d'autres aspects jugés importants qui n'ont pas été spécifiquement abordés dans le questionnaire :

- Sélection de leaders compétents
- Contact régulier des responsables avec les communautés ethnolinguistiques
- Compréhension approfondie des besoins spécifiques des communautés
- Collaboration avec les acteurs locaux pour définir les besoins spécifiques
- Définition, mise en œuvre et évaluation de mesures appropriées
- Surmonter le manque d'enthousiasme ou de motivation des chefs de services communaux
- Accorder davantage de liberté aux gestionnaires de projets pour maximiser l'impact
- Importance de garder le programme de formation simple et accessible
- Nécessité de formations adaptées aux diverses professions au sein des communes et de l'Etat

Conclusion

Cette enquête par questionnaire a fourni des éléments essentiels pour l'élaboration d'un programme de formation continue destiné notamment aux conseillers au vivre-ensemble interculturel et aux coordinateurs pactes communaux. Ces éléments joueront un rôle crucial dans la clarification et la définition du contenu et des modalités du programme. En recueillant les perspectives, les besoins, les attentes, les préoccupations et les connaissances des participants, l'enquête a offert une vision d'ensemble du fonctionnement des communes luxembourgeoises en matière de politiques d'intégration, d'égalité des chances, de diversité et d'interculturalité.

Les résultats de cette enquête ont permis d'identifier des domaines prioritaires ainsi que des défis clés liés à la mise en œuvre du pacte communal du vivre-ensemble interculturel au Luxembourg. Ces données pourront servir de base pour orienter les actions futures visant à renforcer les politiques locales du vivre-ensemble interculturel.

L'identification des principaux obstacles à la mise en œuvre du pacte communal du vivre-ensemble interculturel met en lumière des domaines clés nécessitant une attention particulière. Les priorités quant aux compétences et aux ressources, comme le financement, la communication multilingue, la création d'espaces interculturels dédiés, la collaboration avec des organisations locales et la médiation interculturelle, émergent clairement de cette analyse. La cartographie des capacités actuelles souligne des performances acceptables dans certaines dimensions, mais aussi des points d'amélioration potentiels, notamment en matière de participation politique, de promotion de la participation sociale et de lutte contre le racisme et les discriminations, indiquant globalement la nécessité de développer des compétences spécifiques dans ces domaines.

Les principaux défis, tels que la diversité linguistique dans la communication inclusive, le manque d'intérêt citoyen pour la participation politique et la nécessité de lutter contre le racisme et les discriminations, offrent des points d'intervention clairs pour le programme de formation continue. Les solutions suggérées, telles que l'accès multilingue à l'information, la communication inclusive, la création de formes alternatives de participation, l'organisation d'événements communautaires et le renforcement des compétences interculturelles, sont mises en avant par les participants.

S'agissant des méthodes de formation, les participants expriment une forte préférence pour les ateliers interactifs, les études de cas et le *storytelling*, soulignant l'importance de l'engagement actif et de la contextualisation dans le processus d'apprentissage interculturel.

En conclusion, le programme de formation continue devrait aborder les priorités identifiées, renforcer les compétences nécessaires et surmonter les défis rencontrés par les acteurs interculturels au Luxembourg. L'engagement continu des participants, la contextualisation des informations et la flexibilité des formats de formation seront essentiels pour maximiser l'impact du programme sur la mise en œuvre réussie du Pacte Communal du Vivre-ensemble interculturel.

Annexe : Tableau récapitulatif d'Analyse de l'Enquête par Questionnaire

N	Question sur	Résultats clés
1	<i>Les principaux obstacles à la mise en œuvre du pacte communal</i>	Manque de ressources humaines – 60% Manque de sensibilisation des acteurs publics – 48% Manque de synergie entre les acteurs locaux – 40% Barrières linguistiques – 37% Manque de sensibilisation des acteurs privés – 33% Manque d'intérêt des responsables politiques – 33% Manque d'engagement et de motivation – 30%
2	<i>Les outils / moyens pour mieux remplir le rôle d'acteur interculturel</i>	Ressources financières dédiées 67% Outils de communication multilingues 60% Des lieux dédiés de rencontres interculturelles 57% Collaboration avec des organisations locales 52% Formation en médiation interculturelle 44% Campagnes de sensibilisation 44% Compétences en gestion de la diversité 37% Événements culturels inclusifs 37% Compétences interculturelles 33% Initiatives sportives et/ou artistiques interculturelles 33% Évaluations régulières et un monitoring local 30%
3	<i>Les attentes du programme de formation</i>	Développement des compétences pour la promotion de la participation civique, politique et sociale 63% Renforcement des compétences en gestion de la diversité 60% Analyse approfondie des enjeux interculturels dans les communes 56% Développement des compétences en communication inclusive 52% Mise en œuvre d'un monitoring local pour mieux évaluer les avancées 52% Maîtrise des politiques antiracistes et des outils dédiés 44% Capacités à mener des conversations difficiles 33%
	<i>Les capacités</i>	sur l'échelle de 1 à 5*
4	<i>Accès à l'information multilingue sur la vie au Luxembourg</i>	44 % des participants ont attribué la note 3 (moyen), 41 % ont attribué la note 4 (bon). La plupart des participants jugent la situation soit acceptable avec des possibilités d'amélioration (44 %), soit bonne avec quelques points d'amélioration possibles (41 %).
5	<i>Politique de communication inclusive</i>	56% ont attribué la valeur de 3 (moyen), 22% ont attribué la valeur de 4 (bon). La majorité des participants estiment que la situation est acceptable mais avec des possibilités d'amélioration 22% ont attribué la valeur de 4 (bon)
6	<i>Promotion de la participation politique et citoyenne</i>	56% ont attribué la valeur de 3 (moyen) 22% ont attribué la valeur de 2 (mauvais) La majorité des participants (56%) estiment que la situation est acceptable mais avec des possibilités d'amélioration ; 22% estiment que la situation est considérée comme insatisfaisante, indiquant des aspects à améliorer de manière significative.
7	<i>Promotion de la participation sociale</i>	48% ont attribué 3 (moyen) 26% ont attribué 2 (mauvais) 19% ont attribué 4 (bon) La plupart (48) des participants estiment que la situation est acceptable mais avec des possibilités d'amélioration. 26% estiment que la situation est considérée comme insatisfaisante, indiquant des aspects à améliorer de manière significative
8	<i>Lutte contre le racisme</i>	48% ont attribué 3 (moyen) 30% ont attribué 2 (mauvais)

		La plupart des participants (48%) estiment que la situation est acceptable mais avec des possibilités d'amélioration ; 30% estiment que la situation est considérée comme insatisfaisante, indiquant des aspects à améliorer de manière significative
9	<i>Lutte contre les discriminations issues des interactions interculturelles</i>	44% ont attribué 3 (moyen) 33% ont attribué 2 (mauvais) 19% ont attribué 4 (bon) 44% des participants estiment que la situation est acceptable mais avec des possibilités d'amélioration; 33% estiment que la situation est considérée comme insatisfaisante, indiquant des aspects à améliorer de manière significative ; 15% estiment que la situation est jugée bonne, montrant des performances solides avec quelques points d'amélioration possibles.
	Les défis	
10	<i>de la communication inclusive et la transmission d'informations sur la vie au Luxembourg</i>	Diversité linguistique 52% Manque de ressources humaines 44% Manque de feedback des citoyens·ennes 41% Accès à la communication multimodale pour le personnel communal 33% Manque de ressources financières 30%
11	<i>de la participation citoyenne et politique</i>	Manque d'intérêt de la part des citoyens·ennes 59% L'apathie politique des citoyens·ennes 41% Manque de diversité culturelle dans les institutions politiques et citoyennes locales 41% Barrières linguistiques et culturelles 33% Les difficultés liées à la transmission d'informations de manière compréhensible et attractive pour les citoyens·ennes 33%
12	<i>de la participation sociale</i>	Disparité dans le degré de participation de certains groupes de population 56% L'inclusion des groupes sous-représentés 44% Manque d'intérêt pour l'engagement bénévole 44% Manque de structures et de mécanismes facilitant la participation sociale 37% Les difficultés liées à l'identification des organisations locales soutenant la participation sociale 37% Éducation et sensibilisation des acteurs locaux 33% Barrières linguistiques et culturelles 33%
13	<i>de la lutte contre le racisme et les discriminations à caractère interculturel</i>	Capacités du personnel communal à reconnaître, traiter et prévenir les incidents à caractère raciste 59% Dialogue interculturel pour prévenir les tensions ethniques et/ou raciales 48% Mise en place de politiques antiracistes 41% Promotion de la diversité culturelle dans les institutions locales 41% Capacité à surmonter les barrières linguistiques et culturelles 37% Représentation diversifiée au sein du personnel communal (afin de mieux refléter la réalité de la population locale) 37% Gestion des conflits interculturels 33% Formation aux enjeux de la diversité pour les communes 33%
	Les solutions pour	
14	<i>l'accès à l'information sur la vie au Luxembourg</i>	Améliorer l'accès multilingue à l'information 59% Recourir davantage au langage simple 59% Renforcer les canaux inclusifs de communication 48% Utiliser des médias multimodaux 44%
15	<i>la participation politique et citoyenne</i>	Créer des formes alternatives de participation politique et citoyenne pour renforcer l'attractivité auprès des groupes sous-représentés 70% Organiser des événements communautaires 56% Éduquer à l'importance de la participation politique et citoyenne 56% Faciliter l'accès à l'information politique 48% Autre : élaboration de modules pour favoriser résilience des citoyens, développer un plan et une stratégie de communication à longue échéance

16	<i>la participation sociale</i>	Encourager la participation sociale dans la planification locale 78% Développer des organes consultatifs et de démocratie contributive 52% Créer des plateformes interactives en ligne 48%
17	<i>la lutte contre le racisme</i>	Créer des scénarios pédagogiques permettant de déconstruire stéréotypes et préjugés 70% Promouvoir la diversité raciale dans les initiatives communales 52% Former le personnel communal à la diversité culturelle des populations noires 48% Mettre le racisme en images pour déconstruire ensemble 41% Sensibiliser à l'histoire coloniale du Luxembourg 33% Autre : thématiser le racisme latent et les discriminations insoupçonnées
18	<i>la lutte contre les discriminations à caractère interculturel</i>	Renforcer les compétences interculturelles du personnel communal 82% Encourager la collaboration entre différentes communautés ethnolinguistiques 56% Former le personnel communal aux biais cognitifs 41% Faciliter des sessions de dialogue interculturel 37% Sensibiliser au cadre légal et à l'aide aux victimes 33%
Suggestions sur		
19	<i>Comment améliorer la participation des résidents et frontaliers, à la vie sociale des communes/organisations</i>	Améliorer l'accueil de la part des fonctionnaires locaux pour encourager l'engagement. Renforcer la communication /campagnes pour établir des liens de confiance. Créer des tiers lieux favorisant les rencontres interculturelles. Fournir une formation sur la diversité culturelle. Établir des partenariats avec les entreprises et offrir des cours de langue. Collaborer avec les organisations syndicales, patronales, chambres professionnelles et réseaux de frontaliers. Développer une stratégie et un cadre légal pour la formation des frontaliers. Intégrer la formation dans le cadre des heures de travail. Proposer des activités pendant les heures de travail, pendant la pause déjeuner. Adopter une approche équilibrée et inclusive prenant en compte la vie privée et professionnelle des frontaliers
20	<i>Les domaines dont vous souhaiteriez une formation/un soutien plus important</i>	La communication inclusive et l'introduction de la multi-modalité dans la transmission d'informations sur la vie au Luxembourg 57% La promotion de la participation sociale 37% La promotion de la participation citoyenne et politique 30% La lutte contre le racisme 19% La lutte contre les discriminations liées aux interactions interculturelles 15%
21	<i>Les sujets/domaines à couvrir lors de la formation continue</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Compétences en communication directe et indirecte avec les citoyens (inclus techniques efficaces pour appliquer le langage simple et accessible) • Capacité d'influencer sans avoir un pouvoir hiérarchique • Formation des formateurs de différentes cultures • Solutions pratiques pour faire face aux défis locaux • Outils pour établir des liens avec divers acteurs locaux • Combat des préjugés et promotion de l'ouverture sur la diversité • Établissement de liens communautaires entre associations et communes • Approches pour atteindre les salariés frontaliers • Promotion de la participation et gestion proactive des parties prenantes • Sujets spécifiques tels que le rôle des communes, gestion de crise, histoire de l'immigration, lutte contre le racisme et les discriminations • Clarification de la compréhension de l'interculturalité au Luxembourg, en particulier dans le cadre du vivre-ensemble interculturel
22	<i>Les types de formation les plus efficaces</i>	Ateliers interactifs 85% Etudes de cas 37% Storytelling 37% Jeux de rôle 30%

		Blended Learning 26% Cours en ligne 19% Mentorat par les pairs 19%
23	<i>Préférences concernant la durée/fréquence des sessions de formation</i>	Des sessions courtes et fréquentes 48% Des sessions plus longues et moins fréquentes 48%
24	<i>Les éléments qui faciliteraient votre participation active dans la formation</i>	<ul style="list-style-type: none"> • La participation pendant les heures de travail • Petits groupes • Apprentissage de pair à pair • Formations interactives et jeux de rôle • Disponibilité et congés de formation • Interactions et échanges d'expériences • Promotion et digitalisation • Sessions courtes et fréquentes • Accessibilité en ligne • Flexibilité des horaires • Certification INAP • Communication préalable
25	<i>Autres commentaires</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Sélection de leaders compétents • Contact régulier des responsables avec les communautés ethnoculturelles • Compréhension approfondie des besoins spécifiques des communautés • Collaboration avec les acteurs locaux pour définir les besoins spécifiques • Définition, mise en œuvre et évaluation de mesures appropriées • Surmonter le manque d'enthousiasme ou de motivation des chefs de services communaux • Accorder davantage de liberté aux gestionnaires de projets pour maximiser l'impact • Importance de garder le programme de la formation simple et accessible • Nécessité de formations adaptées aux diverses professions au sein des communes

* L'échelle qualitative pour interpréter les évaluations des participants, permettant une compréhension nuancée des réponses :

1 (très mauvais) - la situation est jugée très insatisfaisante, avec des lacunes graves nécessitant une attention immédiate.

2 (mauvais) - la situation est considérée comme insatisfaisante, indiquant des aspects à améliorer de manière significative.

3 (moyen) - la situation est évaluée de manière neutre, indiquant un niveau acceptable mais avec des possibilités d'amélioration.

4 (bon) - la situation est jugée bonne, montrant des performances solides avec quelques points d'amélioration possibles.

5 (très bon) - la situation est considérée comme excellente, démontrant un niveau exceptionnel de satisfaction et de performance.

** Le seuil de 30 % a été généralement retenu pour l'analyse des résultats de l'enquête, ce qui signifie que seules les valeurs atteignant 30 % ont été prises en considération, avec quelques rares exceptions.