

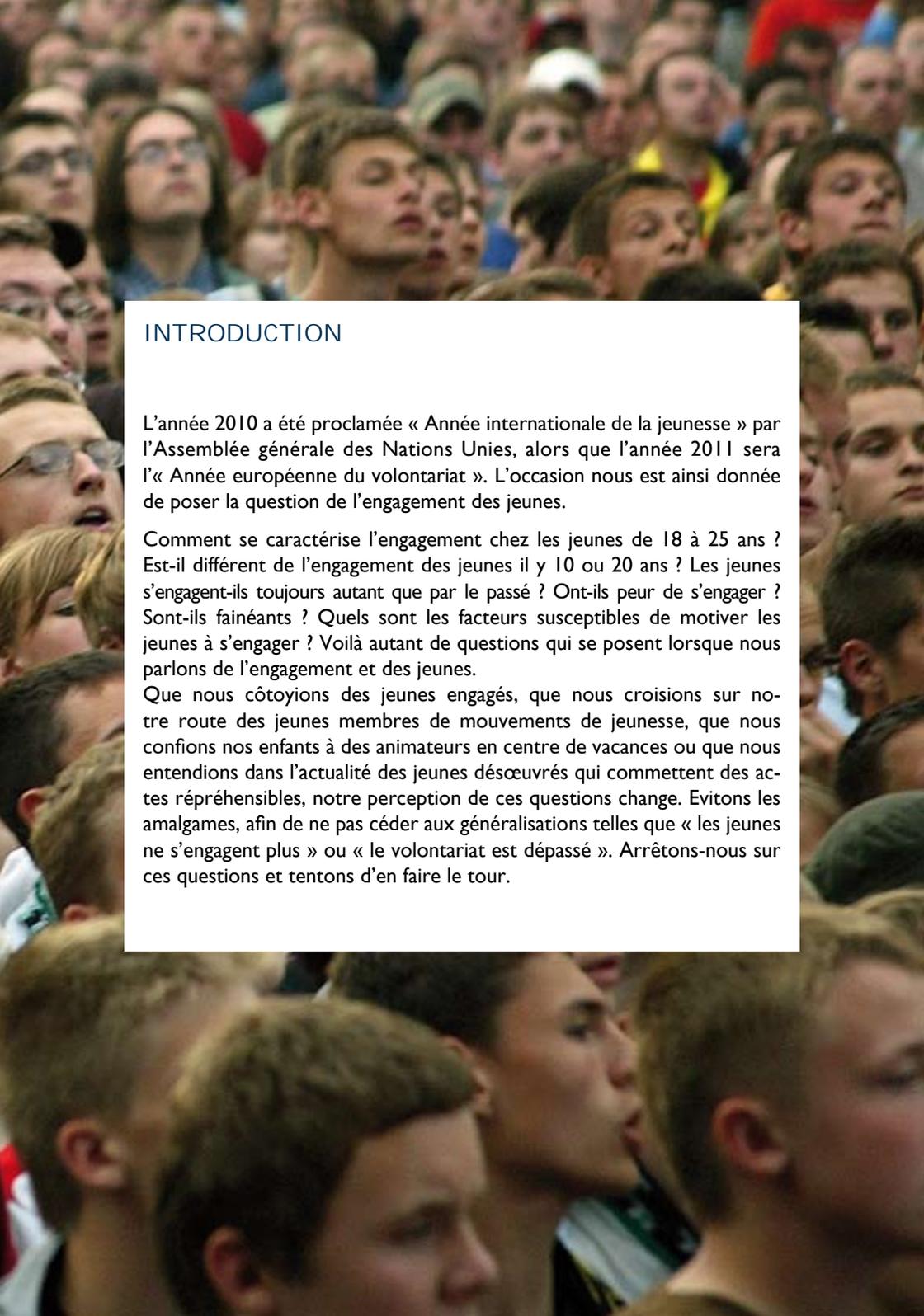
L'ENGAGEMENT DES JEUNES,  
UN PROCESSUS QUI APPARTIENT AU PASSÉ ?



## TABLE DES MATIÈRES

En quoi l'engagement chez les jeunes de 18 à 25 ans est-il différent d'hier ?	<i>p.6</i>
Une société d'être et d'avoir	<i>p.7</i>
Les valeurs d'aujourd'hui	<i>p.8</i>
Qu'est-ce qui peut motiver l'engagement de jeunes ?	<i>p.9</i>
Un jeune découragé peut-il être remotivé ?	<i>p.10</i>
Le sens, la conscience de l'engagement... et ses limites	<i>p.12</i>
Difficulté à s'écouter ?	<i>p.13</i>
Conclusion	<i>p.15</i>
Bibliographie	<i>p.17</i>





## INTRODUCTION

L'année 2010 a été proclamée « Année internationale de la jeunesse » par l'Assemblée générale des Nations Unies, alors que l'année 2011 sera l'« Année européenne du volontariat ». L'occasion nous est ainsi donnée de poser la question de l'engagement des jeunes.

Comment se caractérise l'engagement chez les jeunes de 18 à 25 ans ? Est-il différent de l'engagement des jeunes de 10 ou 20 ans ? Les jeunes s'engagent-ils toujours autant que par le passé ? Ont-ils peur de s'engager ? Sont-ils fainéants ? Quels sont les facteurs susceptibles de motiver les jeunes à s'engager ? Voilà autant de questions qui se posent lorsque nous parlons de l'engagement et des jeunes.

Que nous côtoyions des jeunes engagés, que nous croisions sur notre route des jeunes membres de mouvements de jeunesse, que nous confions nos enfants à des animateurs en centre de vacances ou que nous entendions dans l'actualité des jeunes désœuvrés qui commettent des actes répréhensibles, notre perception de ces questions change. Evitons les amalgames, afin de ne pas céder aux généralisations telles que « les jeunes ne s'engagent plus » ou « le volontariat est dépassé ». Arrêtons-nous sur ces questions et tentons d'en faire le tour.

## EN QUOI L'ENGAGEMENT CHEZ LES JEUNES DE 18 À 25 ANS EST-IL DIFFÉRENT D'HIER ?



Il est tentant d'affirmer que l'engagement d'aujourd'hui est différent d'hier. Auparavant, l'engagement était davantage idéologique : il s'agissait d'un engagement en faveur de grandes causes, d'un engagement militant, d'un engagement davantage basé sur le long terme. Il se rapprochait de la dynamique d'éducation permanente dans une association, à savoir un travail pas nécessairement visible immédiatement, car moins médiatisé.

Aujourd'hui, la dimension de liberté d'action est plus grande (les gens n'aiment pas se sentir enfermés dans une structure et craignent la « récupération »). Il s'agit d'engagement sur le plus court terme, davantage autour d'un projet bien délimité, avec une visibilité et un impact plus rapides et directs, car plus médiatisé. Nous mettons en évidence, ici, le rôle important des médias. Certaines personnes voient à travers les médias une forme de réalisation de soi, d'existence de leur projet et de reconnaissance sociale. En effet, nous sommes aujourd'hui dans une société de l'image, et non plus de l'écrit. Il est donc plus difficile de se mettre autour d'une table, d'échanger, de prendre du temps de parler avant d'agir. Nous recherchons davantage les lieux d'expression directe (exemple : un micro trottoir est souvent préféré à une interview d'un responsable d'une association qui a travaillé sur une thématique pendant de longs mois). Prenons un exemple : Amnesty International n'a pas de mal à trouver des personnes pour ses actions de manifestation qui durent une après-midi, dans un endroit déterminé, autour d'un sujet précis et qui, par effet de masse, à toute les chances de passer au journal télévisé le soir. En revanche, il leur est beaucoup plus difficile de trouver des volontaires pour faire partie de comité de rédaction de la revue, tenir un stand, aller vendre les bougies... En revanche, les mouvements alternatifs, comme Attack, répondent davantage aux aspirations des gens de par leur mode d'action plus direct et visible.

Une autre caractéristique à mettre en évidence est que le pragmatisme l'emporte sur l'idéologie politique. Aujourd'hui, il faut tout, tout de suite et de la manière la plus concrète, reléguant au second plan l'idéal projet de société. Par exemple, en étant engagé dans un processus de formation en centre de vacances au sein d'une organisation de jeunesse, les animateurs recherchent

le « clé sur porte », ce qui n'est pas évident quand le projet est de les aider à devenir des CRACS dans la société et que le temps est compté pour tout le monde ! Le rapport coûts/bénéfices ainsi que l'intérêt personnel prennent le pas sur la militance, l'engagement passionné, le don de soi. Les gens calculent plus car leur temps est compté ! Le « je n'ai pas le temps » est souvent une fausse réponse apportée à une vraie question ! En réalité, il s'agit d'une question de choix, dont un des critères-clés est ce rapport « coûts/bénéfices ». De là découle en quelque sorte une certaine hiérarchisation des formes d'engagement. Les formateurs reconnaissent qu'inconsciemment, parfois, dans leur manière de « vendre » la formation aux animateurs, ils utilisent un argument du type : « C'est une ligne qui compte sur un CV ». On met davantage l'accent sur ce que cela rapporte. C'est parfois ce type d'argument qui fonctionne, plutôt que l'argument pédagogique et citoyen « pour garantir une animation et un encadrement de qualité dans une perspective de CRACS dans la société, aujourd'hui et demain, avec et/ou sans le foulard autour du cou. »

## UNE SOCIÉTÉ D'ÊTRE ET D'AVOIR

De plus en plus, dans notre société matérialiste, les gens ont besoin d'« avoir » pour « être », pour exister. Ils recherchent des biens (gsm, voiture, vêtements, cigarettes... ) pour se situer dans la société, se reconnaître et être reconnus. Or cela a un coût. Il faut donc travailler. Engagement volontaire et travail se côtoient de plus en plus.

Exemple vécu : un jeune a envie du dernier téléphone portable sorti en juin pour la rentrée de septembre. Mais il lui faut de l'argent pour cela ! Il sait qu'il aura une seconde session d'examen qui va lui prendre un mois et qu'il veut partir en vacances avec sa copine quinze jours minimum. Cela ne lui laisse plus que 4 semaines. Or ce jeune qui avait l'habitude d'animer pendant 3 à 4 semaines comme animateur en plaine de vacances, va limiter cette période à une ou deux semaines, afin de se faire quand même plaisir, et passera les deux autres semaines à travailler dans un café pour pouvoir s'offrir son téléphone.

## LES VALEURS D'AUJOURD'HUI



Les jeunes d'aujourd'hui ont des valeurs et veulent les défendre à travers des engagements concrets. Selon une enquête de Ifop-L'Express de 1999, les trois valeurs que les jeunes placent en tête sont : la liberté (98 %), la solidarité (96 %) et l'égalité (95 %). Les trois quarts des 13-17 ans estiment qu'il est important de « s'engager au service des autres », selon une enquête Sofres de 2002. Plus de 40 % des 15-29 ans sont membres d'au moins une association.

Ces enquêtes, ainsi que l'étude menée par le Conseil de la Jeunesse Catholique, permettent de mettre en évidence le fait que la citoyenneté n'est pas une notion dépassée. Elle a un sens pour les jeunes, elle repose sur des fondements solides, mais elle s'est transformée. Ses formes traditionnelles cèdent peu à peu la place à des formes moins contraignantes, mais plus larges, d'engagement, intervenant dans tous les champs de la société et privilégiant la proximité, l'efficacité et surtout le pragmatisme dans un souci majeur de solidarité.

Dans cette enquête, aucune des grandes causes testées ne s'impose de manière décisive aux yeux des jeunes. En revanche, il semble que, là encore, un effet de « proximité » détermine le jugement sur leur importance : parmi les causes les plus importantes, seule la lutte contre l'enfance maltraitée se distingue, avec 38 % des jeunes qui la citent en premier.

Tout se passe donc comme si les jeunes considéraient que bon nombre de causes sont déjà prises en main (le SIDA et la recherche médicale, par les scientifiques et grâce à une forte médiatisation ; l'environnement, aujourd'hui représenté au gouvernement et dans tous les partis politiques ; le racisme... ) et qu'ils étaient, dès lors, plus sensibles à ce qui est moins médiatisé, voire délaissé, comme la lutte contre l'enfance maltraitée.

On comprend alors pourquoi le mot engagement n'est connoté très positivement que par 37% des jeunes : il rime avec l'idée d'un engagement monolithique, durable, militant – voire idéologique - de type années 50 ou 60, alors que les nouvelles formes de solidarité et de citoyenneté visent la proximité et l'utilité sociale immédiate. On retrouve dans cette étude un souci récurrent : celui, pour les jeunes, de conserver des marges de manœuvre, de s'engager, certes, mais tout en privilégiant liberté, efficacité et proximité.

Les jeunes s'engagent donc toujours autant que par le passé. C'est la manière de s'engager qui a évolué, en s'adaptant à son environnement sociétal (société de l'image, du kleenex, de la liberté d'action). L'offre de loisirs a explosé et les jeunes sont face à une multitude de possibilités d'engagement. Avec les moyens de communication et d'information actuels, chaque jour nous offre la possibilité de nous engager.

## QU'EST-CE QUI PEUT MOTIVER L'ENGAGEMENT DE JEUNES ?



« La motivation, qui interagit avec l'engagement, dépend du sentiment que ce que l'individu fait est utile et lui sera utile ». En psychologie, le thème de l'engagement est directement lié à la motivation. Certains considèrent que l'engagement est la facette comportementale de la motivation (c'est à son engagement qu'on peut voir que quelqu'un est motivé), d'autres que l'engagement est la conséquence directe de la motivation. Le lien entre les deux concepts est étroit.

On peut alors s'interroger sur la motivation des jeunes qui s'engagent. La motivation, qui interagit avec l'engagement, dépend du sentiment d'utilité qu'éprouve l'individu. Prenons l'exemple d'un jeune, animateur d'un mouvement de jeunesse. Dans sa motivation à s'engager, nous retrouvons ces trois facteurs :

- la perception de la valeur, du sens de la tâche : A quoi sert mon engagement dans le groupe ? Dans quel but est-ce que je m'engage ? Qu'est-ce que j'y gagne ? Il y a différentes valeurs possibles (affectives, symboliques... ) ;
- le sentiment de compétence pour réaliser la tâche : Est-ce que je crois que je suis un bon animateur ? Est-ce que je me sens capable d'animer mon groupe ? Est-ce que je suis à l'aise dans mon rôle d'animateur ? Si on ne se sent pas capable, on hésite à s'engager, on reste « spectateur »... ;
- le sentiment de contrôle : Est-ce que mon action en tant qu'animateur a un impact sur le groupe ? Si je fais des efforts, le groupe se portera-t-il mieux, progressera-t-il ? Est-ce que je suis sûr que mes efforts vont porter leurs fruits ? (Ou est-ce que d'autres facteurs font que, peut importe mes efforts, la situation ne va pas évoluer ?

Ces trois facteurs (éléments qui influencent la motivation) sont bien des perceptions : ils sont donc subjectifs. Ce qui a de la valeur pour un animateur n'en a peut-être pas pour un autre... Si une personne qui encadre les animateurs considère un animateur comme capable, celui-ci ne se sent peut-être pas capable.

## UN JEUNE DÉCOURAGÉ PEUT-IL ÊTRE REMOTIVÉ ?

Si nous reprenons les éléments de la motivation développés ci-dessus, il est possible d'agir sur ceux-ci pour accompagner un jeune démotivé :

- en montrant des éléments de valeur que les animateurs ne perçoivent pas ;
- en créant de la valeur autour de leur engagement, en le valorisant, en le complimentant devant des personnes qui comptent pour les animateurs (parents, enfants, extérieures...) ;
- en réfléchissant avec eux au sens de leur engagement : qu'est-ce que leur engagement leur apporte ? Quelle est la plus-value pour eux ? Qu'est-ce qu'ils perdraient s'ils arrêtaient d'animer ?



La formation peut agir sur le sentiment de compétence. La démotivation est souvent liée à la perte du sentiment de contrôle : « les enfants sont difficiles, quoi que je fasse, ça ne marche pas », « les jeux foirent toujours, pourquoi encore en préparer ? », « j'ai des idées mais mon groupe ne veut pas les écouter »... Si nous observons ce comportement, nous pouvons alors essayer d'identifier, avec l'animateur, des petits objectifs qui seront facilement réussis, de manière à relancer un processus de reprise de contrôle.

Nous avons vu que l'engagement a évolué, il est plus court dans le temps. En même temps, aujourd'hui comme hier, il est lié à la motivation et au sentiment d'implication et de reconnaissance. Il y a un élément important qui va préparer le terrain de l'engagement du jeune : c'est la notion de relation et de création de liens de confiance.

La dimension interpersonnelle est importante. L'engagement, aujourd'hui, passe d'abord par le relationnel. Une piste est donc de se donner du temps entre jeunes pour faire peut-être autre chose que ce qui nous réunit au départ.

On retrouve cette notion dans les entreprises par le « team building » : construire un sentiment de confiance et d'appartenance à un groupe en dehors du travail, ce qui aura des répercussions dans les tâches réalisées. En parlant avec des animateurs de mouvements de jeunesse, on peut se rendre compte que ce qui lie les jeunes, c'est le temps passé ensemble lors de l'activité d'animation, mais aussi en dehors. Les discussions informelles, les échanges, le fait de se voir en dehors des mouvements de jeunesse constituent aussi une source de créativité. Cette créativité va être ensuite injectée dans le projet d'animation. En lui offrant la possibilité d'apporter sa pierre à l'édifice, même si cela remet en question un projet déjà en route dans lequel il n'était pas, le jeune va avoir le sentiment d'être utile et reconnu par le groupe. Il s'agit là de deux notions primordiales pour valoriser la motivation, ce qui va conduire à un engagement dans le projet.

Exemples de réflexion entendue sur le terrain : « on a beau avoir les meilleurs animateurs ce n'est pas pour autant qu'on a les meilleurs staffs », « dans un club de foot, nous pouvons avoir les meilleurs joueurs, s'ils ne sont pas motivés à l'idée de jouer ensemble, nous ne gagnerons pas de match ».

Cela souligne l'importance de l'implication et de la volonté de chaque membre de construire un projet collectif, en partant de la plus-value de chacun, tout en ayant la capacité de s'effacer pour d'autres et de faire évoluer ses pratiques.

L'étude réalisée par le Conseil de la Jeunesse catholique confirme cela. Cette étude nous rapporte que pour les jeunes, s'engager dans une organisation de jeunesse constitue avant tout une occasion de faire de nouvelles connaissances, de préparer des activités, d'assumer des responsabilités, de se former pour s'améliorer, de défendre des valeurs et des idéaux, et de prendre une place dans la société.

Il ressort également de cette étude que l'argent a très peu d'importance dans la vision que le jeune a de son engagement : la plupart des jeunes sont d'ailleurs prêts à prendre en charge leur matériel et leurs frais de transport, alors que d'autres pensent que leur engagement implique que leur matériel et leurs transports soient remboursés. Très peu veulent être rémunérés.

De plus, la plupart des jeunes volontaires pensent leur engagement de manière très active, notamment par la participation à la conception d'activités et de projets. Les aspects relationnels de l'engagement sont très souvent mis en

avant. Ils sont liés, d'une part aux missions ou aux tâches réalisées, et, d'autre part, aux valeurs que ces actions véhiculent : rencontres, amitié, découverte de l'autre, aide, recherche de sens, respect, écoute...

## LE SENS, LA CONSCIENCE DE L'ENGAGEMENT... ET SES LIMITES

Après avoir analysé la motivation des jeunes à s'engager, et ce qu'apporte l'engagement, à la fois pour soi et pour le groupe, abordons le sens de l'engagement. Comme nous l'avons vu, l'engagement actuel est fonction de plusieurs facteurs. Ces facteurs varient en fonction de la personne, de son environnement, des missions du groupe dans lequel elle s'engage et de ce que va lui « rapporter » cet engagement, pour elle-même et pour le groupe.

Olivier Servais, dans l'engagement des jeunes, la participation et la transmission des valeurs, affirme qu'un engagement, par définition, est durable. Si, en raison de l'accélération de la temporalité, on s'investit dans une cause pour ensuite en changer et s'investir dans une autre, la notion même d'engagement est mise à mal et l'engagement est freiné, du fait du manque de continuité.

Il est essentiel d'insister sur le sens de l'engagement et sur ses limites, ainsi que sur le cadre de l'engagement : vis-à-vis de qui s'engage-t-on ? Pourquoi ? Jusqu'où va l'engagement ? Si nous reprenons l'exemple de l'animateur dans un mouvement de jeunesse, il s'inscrit dans un cadre et son engagement a des implications vis-à-vis d'autres personnes : il s'engage vis-à-vis du mouvement, des parents, de l'unité, du staff, des enfants et de soi-même. Chaque entité est partenaire de l'animateur, lui fait confiance, a des attentes et lui apporte un soutien.

Il est important de travailler sur le sentiment d'appartenance, via les revues, les courriers personnalisés, les événements qui réunissent les gens. Prendre le temps de s'arrêter, de regarder le chemin parcouru et de se dire merci. Aller à la rencontre des jeunes. Mettre des visages et des images sur les engagements. Travailler sur le relationnel, l'émotionnel, la solidarité.

Ces notions peuvent paraître futiles mais elles constituent la base de l'engagement chez les jeunes. Nous pouvons émettre le postulat que, si un jeune a

pris goût à s'engager et à être valorisé dans son engagement, il pourra réitérer l'expérience plus tard. N'avons-nous pas besoin d'adultes engagés ?

Tout est-il beau dans l'engagement des jeunes ? Revenons sur les difficultés auxquelles des adultes qui encadrent les jeunes sont confrontés lorsqu'ils ont le sentiment que le jeune délaisse son engagement ou n'assume plus ses responsabilités.

## DIFFICULTÉ À S'ÉCOUTER ?

Dans son étude, le CJC nous montre que « les liens qui se créent entre le volontaire et son organisation peuvent être traversés par des tensions ». Celles-ci peuvent, par exemple, exprimer des divergences entre les attentes des volontaires et les rôles qu'ils assument réellement, ou encore, entre ce que l'organisation de jeunesse attend du volontaire et ce que celui-ci fait concrètement sur le terrain.

Il arrive parfois que ces tensions aboutissent à l'abandon de l'engagement. « Jeunes, Valeurs et Engagements » identifient plusieurs causes possibles qui peuvent amener le jeune à interrompre son action. Parmi celles-ci, nous pouvons retenir notamment les conflits personnels, la difficulté de combiner son engagement avec d'autres loisirs ou avec les études, le manque de formation, la rencontre d'autres personnes extérieures au groupe, les parents, la démotivation des cadres ou encore la lourdeur administrative de l'action.

Le jeune peut décider de mettre fin à son engagement en raison d'une difficulté non pas face à la différence, mais d'une difficulté à construire ensemble au départ de ces différences (risque de rapport majorité-minorité, source de clivage, de blocage...). Il peut s'avérer compliqué de « prendre » chez chacun afin de construire un projet collectif, d'où l'importance d'outiller les jeunes sur la pédagogie du projet : comment libérer la parole de chacun dans le respect, décider collectivement, se répartir les tâches... et fêter ensemble (ce qui constitue souvent le point de départ de nouveaux projets).

Nous sommes parfois confrontés à des jeunes dont nous avons l'impression qu'ils ne prennent pas toujours leurs responsabilités. Comment est-il possible d'agir pour que les jeunes assument jusqu'au bout leurs responsabilités ?



L'expérience de terrain nous montre qu'il est important d'insister sur les limites de l'engagement. Il est donc primordial de communiquer au sujet de ces limites. Souvent, des malentendus se créent car on croit que l'animateur va s'engager d'une certaine manière alors qu'il envisageait son engagement tout à fait autrement. Il est important de faire appel à la créativité de chacun. Les adultes chargés de l'encadrement ont un rôle à ce niveau, par exemple afin de créer des outils concrets pour que ces limites soient dites : charte, entretien avec la personne, discussion autour d'un texte de réflexion, organisation de jeux de rôles. Il est important de poser des questions telles que : « Comment vois-tu ta place dans le staff ? », « Comment vois-tu ta place dans le groupe ? », « Quel pourcentage de ton temps libre comptes-tu consacrer au groupe ? », « Comment envisages-tu de combiner mouvement de jeunesse, études et sports ? », « Pourquoi veux-tu devenir animateur ? » Bref, toutes des questions qui permettent de déboucher sur des réponses et de respecter les limites que l'animateur signale. De son côté, l'adulte en charge de l'encadrement peut lui aussi avoir certaines limites. Si nous reprenons l'exemple d'un animateur de mouvement de jeunesse, il peut par exemple être décidé que celui-ci, s'il s'engage, le fait pour une année complète jusqu'au camp, ou doit prévenir à l'avance s'il souhaite arrêter.

Il est primordial de prendre du temps avec les jeunes pour créer une relation de confiance dans laquelle on pourra se dire les choses tout en étant respecté. Il arrive parfois que des jeunes n'osent pas faire part de leurs difficultés. Il faut donc créer les conditions pour que ces difficultés puissent être exprimées. Il est nécessaire de prendre le temps de l'écoute et du partage avec les jeunes, et d'apporter des éléments, tout en distinguant ce qui a trait à la personne de la fonction assumée par le jeune. Si, sur la dimension personnelle, l'encadrant est invité à écouter, accepter et respecter les choix du jeune, en ce qui concerne sa fonction, il est peut être nécessaire que l'encadrant le mette face à ses engagements et responsabilités et puisse faire part de son mécontentement ou de sa désapprobation (ce que le jeune doit pouvoir entendre et accepter). Il faut négocier, voire se référer à une charte de vie de groupe ou d'unité pour « encadrer » la question et éviter d'en faire une affaire personnelle (avec risque de déboucher sur un conflit).

## CONCLUSION

Dans un sens, une certaine forme de l'engagement des jeunes appartient au passé. Il ne s'agit plus d'un engagement pour de grandes causes, sur le long terme. Pourtant, l'engagement des jeunes est toujours bien présent. Ses contours ont évolué. Nous nous rendons compte qu'aujourd'hui, plus qu'hier, l'engagement des jeunes prend sa place dans une société en complète évolution. Quoi de plus normal alors que cet engagement soit aussi lui aussi en évolution ? Cela n'est pas toujours pris en compte et c'est peut-être aussi aux adultes de modifier leur façon de voir l'engagement des jeunes.

Si l'on se réfère à la motivation de l'Assemblée générale des Nations Unies qui a proclamé l'année 2010 « Année internationale de la jeunesse », l'objectif est « de mettre en valeur la contribution apportée par les jeunes à la société et les aider à faire face aux défis qu'ils rencontrent ». En effet, les défis de la société actuelle ne sont pas ceux d'hier et ne seront peut-être pas non plus ceux de demain. L'engagement a évolué. Il est donc fonction d'une dimension sociétale, ainsi que, comme nous l'avons vu, d'une dimension personnelle et collective. Finalement, le processus d'engagement et de motivation n'est-il pas une expérience de la vie en société ?

Ne doit-on pas laisser aux jeunes, tout en les encadrant, un espace d'expérimentation, d'éducation par l'action, où l'engagement et la motivation sont mis en jeu ? L'apprentissage peut permettre aux jeunes qui vivront ces expériences de les réitérer et de les faire vivre à d'autres, tout en insistant sur l'encadrement et la prise de responsabilité vis-à-vis de soi et des autres.

Le jeune n'a-t-il pas conservé cette énergie et cette spontanéité ? Et si ce n'est pas le cas, n'est-ce pas à nous adultes d'aller la réveiller -pour autant qu'elle soit présente chez nous !? N'est-ce pas comme cela que se créent les grands défis, les grands projets qui permettent une certaine réalisation de soi ?

A l'Année internationale de la jeunesse succédera l'Année européenne du volontariat. Tout un symbole... L'engagement des jeunes permet-il de déboucher sur un engagement volontaire des adultes ? Une piste à explorer...



## BIBLIOGRAPHIE

ANON, *Enquête nationale 2007 : les Belges et le bénévolat*, La Loterie nationale, 2007

GENGLER Vincent, *Jeunes, valeurs et engagement*, Etude réalisée par le Conseil de la Jeunesse Catholique, 1997

MATHIEU Bernard et SERVAIS Olivier (dir.), *Scouts, guides, patros. En marge ou en marche ?*, Bruxelles, Luc Pire, 2007.

SERVAIS Olivier, *L'engagement des jeunes, la participation et la transmission des valeurs*, janvier 2008, Centre Avec

*L'engagement volontaire des jeunes*, Etude réalisée par le Conseil de la Jeunesse Catholique dans le cadre de son plan d'action 2007-2009

Auteur : Sylvie Roberti  
décembre 2010

### **DÉSIREUX D'EN SAVOIR PLUS !**

Animation, conférence, table ronde... n'hésitez pas à nous contacter,  
Nous sommes à votre service pour organiser des activités sur cette thématique.



CULTURE  
ÉDUCATION PERMANENTE

Avec le soutien du Ministère de la Communauté française





**Centre Permanent pour la Citoyenneté et la Participation**

**Rue des Deux Eglises 45 - 1000 Bruxelles**

**Tél. : 02/238 01 00**

**[info@cpcp.be](mailto:info@cpcp.be)**