



INTERACT



cahier

Action/réaction en faveur de la diversité et de l'interculturalité au sein du secteur artistique bruxellois

Le parcours du Groupe de Travail
Interculturalité du RAB et du BKO
(2010-2012), dans le cadre de la mise en
œuvre du *Plan culturel pour Bruxelles*



INTERACT

Publication du **RAB** et du **BKO**, en collaboration avec **Lasso**

Cet article fait partie de la série des *Cahiers Interact*, qui est également disponible via www.reseadesartsabruzelles.be/interact/cahiers.

Dit artikel is ook beschikbaar in het nederlands via www.brusselskunstenoverleg.be/interact/cahiers.

AUTEUR

Jolien Gadeyne

COMITÉ DE RÉDACTION

Sophie Alexandre
Leen De Spiegelare
Jolien Gadeyne
Charlotte Michils
Anja Van Roy

EDITION

Sylvia Botella

TRADUCTION

Isabel Grynberg

LAY-OUT

Jaune Citron

Le **RAB** est soutenu par la Fédération Wallonie-Bruxelles et la Commission communautaire française (Cocof).

BKO wordt ondersteund door de Vlaamse Gemeenschapscommissie.

LASSO wordt structureel ondersteund door de Vlaamse Gemeenschapscommissie en ontvangt projectsubsidies van de Vlaamse Gemeenschap.

CONTACT

info@reseadesartsabruzelles.be
02 502 26 88



février 2013

Le Réseau des Arts à Bruxelles (RAB) et le Brussels Kunstenoverleg (BKO) rassemblent aujourd'hui plus de 130 organisations artistiques bruxelloises, francophones et néerlandophones. Le RAB et le BKO organisent des réunions de concertation pour leurs membres et stimulent ce faisant, la rencontre et l'échange autour de thèmes actuels. En outre, les réseaux dispensent de l'information et des conseils relatifs au secteur culturel bruxellois, et soutiennent des projets conjoints qui répondent aux besoins et questions des opérateurs.

Bon nombre d'organisations culturelles considèrent la diversité bruxelloise et l'approche concrète de cette réalité comme un thème prioritaire, tant par rapport à leur fonctionnement propre qu'à l'échelon du secteur pris dans son ensemble.

Dès lors, le RAB et le BKO, accompagnés de Lasso (le réseau bruxellois néerlandophone de participation et d'éducation à l'art), ont développé une ligne d'action intitulée *Interact*, avec pour objectif d'accorder de l'attention à la thématique de l'enjeu interculturel au sein du secteur, à plusieurs niveaux (publics, équipes, programmation).

Avec cette série d'articles intitulée *Cahiers Interact*, les réseaux souhaitent mettre en lumière les réflexions et actions menées par le secteur artistique bruxellois, élargir leur impact et stimuler la formulation de pistes pour l'avenir.



Action/réaction en faveur de la diversité et de l'interculturalité au sein du secteur artistique bruxellois

Deux ans durant, de nombreuses organisations membres du RAB et du BKO se sont engagées dans quatre groupes de travail, avec pour objectif de réaliser plusieurs propositions du *Plan culturel pour Bruxelles*.

Parmi eux, le groupe de travail Interculturalité s'est concentré sur le chapitre *Bruxelles, interculturelle* et a développé des actions autour de la médiation des publics, de la programmation et de la gestion des ressources humaines. Ce premier numéro de la série de *Cahiers Interact* retrace le parcours de ce groupe de travail qui s'avéra riche en enseignements et interculturel en soi. Le RAB et le BKO souhaitent aujourd'hui partager cette expérience avec l'ensemble de leurs membres mais également avec d'autres acteurs (culturels ou non) bruxellois, belges et étrangers.

Si cette publication consacre en quelque sorte la fin du groupe de travail Interculturalité, elle marque donc aussi un nouveau départ!



05

GENÈSE DU PROJET : UNE CO-ÉLABORATION

—Plan artistique ou Plan culturel ?

11

N'EST-IL PAS TEMPS D'AGIR ?!

—Un plan d'action concret

14

TROIS DOMAINES D'ACTION

—Pour un public mixte

—Pour une diversité sur les scènes

—Les circuits alternatifs comme recours

—Et maintenant ?

—Pour des équipes plus diversifiées dans les lieux culturels

23

LA SUITE ?

25

ANNEXE

—Chronologie

—Contributions

GENÈSE DU PROJET : UNE CO-ÉLABORATION

L'asbl **Brussels Kunstenoverleg (BKO)** est créée, en 2002, dans le but de soutenir et de développer une concertation structurelle entre les différentes institutions et organisations artistiques professionnelles bruxelloises néerlandophones (actives sur le territoire de la Région de Bruxelles-Capitale). A l'instar du BKO, en Fédération Wallonie-Bruxelles (FWB), l'asbl **Réseau des Arts à Bruxelles (RAB)** est constituée en 2004. Ensemble, le RAB et le BKO souhaitent contribuer à l'élaboration d'une vision cohérente de la culture à Bruxelles et encourager le développement d'une politique culturelle transcendant les barrières communautaires, les frontières linguistiques et les démarcations sectorielles. Le RAB et le BKO poursuivent leurs réflexions de manière collégiale avec leurs membres dans leurs diverses représentativités et champs artistiques : petites, grandes et moyennes structures, théâtre, danse, musique, arts plastiques, audiovisuel, cirque, littérature, etc.

1_ Par « secteur culturel », nous faisons référence dans cet article aux réseaux du RAB et du BKO, dont les membres sont des organisations artistiques professionnelles établies dans la Région de Bruxelles-Capitale et liées soit à la Fédération Wallonie-Bruxelles, à la Commission communautaire française (Cocof), à la Vlaamse Gemeenschap, à la Vlaamse Gemeenschapscommissie (VGC), ou à l'une des 19 communes de Bruxelles.

2_ En partenariat avec d'autres réseaux, comme le Conseil Bruxellois des Musées et Culture Action Europe, et grâce au soutien financier de la Fondation Roi Baudouin.

En 2007, à l'initiative du RAB et du BKO, plus de cent opérateurs et acteurs culturels francophones, néerlandophones et multilingues signent un Accord de collaboration, sur la Place de la Monnaie, en faveur de plus de concertation et de dialogue entre les communautés, tant sur le terrain qu'au niveau politique.

Sur base de cet engagement, le secteur culturel bruxellois¹ - plus de cent vingt opérateurs culturels - décide de se réunir régulièrement afin de définir les axes et actions prioritaires à mettre en œuvre au sein du paysage culturel bruxellois. Après deux ans de concertation², le *Plan culturel pour Bruxelles* est présenté en 2009. Le secteur culturel bruxellois y formule trente-quatre propositions visant à renforcer une politique culturelle bruxelloise, cohérente et dynamique : les propositions s'adressent non seulement au secteur culturel lui-même, mais également aux pouvoirs publics et à la population bruxelloise dans son ensemble.

À partir des trente-quatre propositions du Plan, les membres du RAB et du BKO isolent quatre domaines d'action prioritaires : **cartographie** des institutions culturelles bruxelloises, mise en place d'un **agenda culturel** trilingue, stimulation du **dialogue interculturel** et **soutien aux artistes**.

Interculturalité!?

Dans cet article, il est fait usage du terme «interculturalité» et non pas «cohésion sociale» ou «diversité», et ce, pour la raison purement pratique qu'interculturalité fut le nom du Groupe de Travail. Nous sommes conscients que ce terme peut revêtir différents sens mais avons décidé délibérément de ne pas entamer de discussion sémantique dans cet article.

3_ Notons que dans le cadre des réunions, ce premier sous-groupe était intitulé « sous-groupe Personnel ».

4_ Coordinateur du Sociaal Fonds voor de Podiumkunsten (SFP).

5_ Directrice administrative du Beursschouwburg.

6_ Collaborateur temporaire du RAB / BKO.

7_ Collaborateur à Zinnema.

8_ Coordinatrice d'Article 27 / Région de Bruxelles - Capitale.

9_ Responsable de la communication de Entiteit Gemeenschapscentra de la Vlaamse Gemeenschapscommissie (VGC).

10_ Responsable des animations et relations quartier au Théâtre Les Tanneurs.

11_ Coordinatrice de la Concertation des Centres culturels bruxellois.

12_ Coordinatrice du réseau Lasso.

En janvier 2010, chacune de ces thématiques est débattue au sein d'un Groupe de Travail (GT) spécifique, avec pour mission de rédiger un projet. Le chapitre *Bruxelles, interculturelle* du *Plan culturel* est confié au GT Interculturalité qui est invité à cerner les problématiques et à formuler une réponse globale pour essayer de réduire le fossé entre une diversité sociétale croissante et un public homogène principalement issu des classes moyennes. Le chapitre concerné décline, en ce sens, dix propositions : diversifier les effectifs au sein des équipes, promouvoir la médiation culturelle, recentrer et ancrer les partenariats fragmentés avec les écoles à la faveur de programmes à long terme, construire un réseau de confiance au travers d'ambassadeurs, harmoniser les initiatives qui tentent d'effacer les seuils financiers, etc.

Dans le présent article, nous souhaitons témoigner des efforts déployés par le GT Interculturalité, et faire bénéficier les membres des réseaux RAB et BKO et l'ensemble du secteur culturel bruxellois, belge et international de ses expériences et de ses expertises. Élaboré de manière chronologique, le texte met en exergue tout le processus, depuis la création du RAB et du BKO jusqu'aux propositions du GT Interculturalité. Il présente, en outre, des recommandations pour l'avenir, s'appuyant à la fois sur les facteurs et succès qui les ont favorisées, ainsi que sur les difficultés et impasses rencontrées par le GT.

La documentation que le GT a rassemblée durant ses deux années d'activité (rapports, présentations, plans d'action, chartes, conventions, etc.) constitue la base de cet article. Il est complété par les témoignages de professionnels ayant participé aux réflexions dialoguées du GT Interculturalité et de ses trois sous-groupes - Ressources humaines³, Programmation et Public. Y ont contribué Maarten Bresseleers⁴, Els Missotten⁵, Soufiane Bouabaya⁶, Abdelmalek El Houari⁷, Laurence Adam⁸, Veerle Vanderleen⁹, Patricia Balletti¹⁰, Lamia Mechbal¹¹ et Anja Van Roy¹².

Le contexte bruxellois

Bruxelles est une ville-région, capitale de la Belgique et de l'Europe et siège de nombreuses organisations internationales. Lieu de passage et de brassage, Bruxelles connaît une dynamique migratoire et post-migratoire qui fait sa convivialité, son charme mais aussi son challenge en matière de cohésion sociale. La ville connaît une diversité culturelle, linguistique, religieuse et socio-économique unique en Belgique. Bruxelles est un creuset de cultures. Une véritable métropole.

*Sur le plan **politique et administratif**, Bruxelles est très complexe. La Région de Bruxelles-Capitale dispose d'un statut particulier, bilingue, puisque deux Communautés (flamande et française) cohabitent sur son territoire et y exercent leurs compétences (dont la Culture). Pour répondre à cette singularité, trois commissions communautaires ont été instaurées : la Commission communautaire française (Cocof), la Vlaamse Gemeenschapscommissie (VGC) et la Commission communautaire commune (COCOM). La Cocof et la VGC ont des missions complémentaires à celles des Communautés en matière de culture, pour le territoire de la Région bruxelloise. À l'instar des Communautés, le gouvernement fédéral (Musées royaux,*

Bozar, La Monnaie et l'Orchestre national de Belgique), la Région (« Image de Bruxelles ») et les dix-neuf communes disposent également de certaines compétences en matière culturelle.

*Au niveau **démographique**, Bruxelles compte, aujourd'hui, un peu plus d'un million d'habitants. Environ la moitié d'entre eux est d'origine étrangère – dans le reste du pays, ce taux s'élève en moyenne à 5 %.*

La part de la population bruxelloise d'origine étrangère pourrait s'élever à 60 % en 2015.

En outre, la population bruxelloise est très jeune : la ville a l'âge moyen le plus bas du pays. Parmi les jeunes Bruxellois, bon nombre sont d'origine étrangère, ce qui explique que leur part ne cesse d'augmenter au sein de la population bruxelloise.

L'internationalisation de la ville attire de surcroît beaucoup de jeunes qui viennent y étudier, ou y acquérir leur première expérience professionnelle dans l'une des multiples institutions européennes.

*D'un point de vue **socio-économique**, Bruxelles est une ville riche, avec une population pauvre. Depuis 1995, le revenu moyen par habitant se situe de manière ininterrompue sous la moyenne nationale et diminue chaque année. Et ce, alors que la ville assure un tiers du PNB du pays...*



Plan artistique ou Plan culturel?

Lors de la publication du *Plan culturel pour Bruxelles*, en septembre 2009, le journaliste Jean-Marie Wynants écrit : « *Portées au départ par les acteurs culturels flamands de la capitale, ces propositions ont un air de cheval de Troie pour certains.* »¹³. Le chapitre *Bruxelles, interculturelle* et les appels à passer à l'action qui y sont lancés au secteur artistique – et par extension au secteur culturel – suscitent en effet, quelques réactions critiques. Dans un numéro de sa revue *Bruxelles en Mouvements*¹⁴, Inter-Environnement Bruxelles¹⁵ (IEB*) souligne la maladresse du secteur artistique d'intituler son plan d'avenir *Plan culturel* et de consacrer un chapitre complet à l'interculturalité, sans associer à sa rédaction les organisations relevant du département de l'Éducation permanente en FWB et du travail socio-culturel en Flandre¹⁶.

Pourtant, le *Plan culturel* ne se présente pas comme un cadre circonscrit et définitif mais plutôt comme une invitation au dialogue – autant au sein du secteur artistique que dans d'autres secteurs tels que le tourisme, l'enseignement, le secteur social, etc.. Le terme « culturel » (et non « artistique ») relève donc d'un choix délibéré. « *J'ai considéré le plan comme un premier pas dans la bonne direction. Le secteur artistique y définit la situation actuelle et adopte un point de vue, mais avec une ouverture évidente vers le secteur culturel élargi et les secteurs apparentés. On pourrait le qualifier de "point de départ pour un Plan culturel pour Bruxelles"* », souligne Laurence Adam.

Les remarques d'Inter-Environnement Bruxelles, entre autres, illustrent la manière dont un cadre politique peut, de manière sous-jacente, exercer une influence réelle sur les esprits et le terrain. Bruxelles est la seule région belge où les deux communautés se rencontrent et confrontent nécessairement leurs visions politiques...

13_ Jean-Marie Wynants, *La culture tire son plan à Bruxelles*, *Le Soir*, 30 septembre 2009 : « *Porté au départ par les acteurs culturels flamands de la capitale, ces propositions ont un air de cheval de Troie pour certains.* »

14_ *Plan culturel pour Bruxelles : les artistes tirent leur plan*, in *Bruxelles en Mouvements*, n° 237-238, juin 2010.

15_ Voir description de chaque organisation suivie d'un *, en annexe 2.

16_ Voir cadre : *Inter-culturaliser, une mission du secteur culturel ? – Bref rappel historique...*, p.9

Interculturaliser, une mission du secteur culturel ? Bref rappel historique...

La thèse de doctorat *Au-delà des modèles nationaux d'intégration ? Analyse des politiques d'intégration de personnes issues de l'immigration des entités fédérées belges* de Ilke Adam (VUB et ULB, 2010) porte un regard éclairé sur les diverses voies empruntées par les communautés française et flamande en matière d'**intégration et de politique de participation**. Elle explique, entre autres, pourquoi l'interculturalité est un concept plus familier du côté néerlandophone, et moins du côté francophone.

En réaction au vif succès électoral du Vlaams Blok (1988-1991), la **Communauté flamande** a fait de l'intégration une priorité. Les conséquences de cette riposte sont encore tangibles à l'heure actuelle : « diversité » et « participation » sont des axes importants dans l'élaboration de ses politiques, y compris en matière culturelle. Le plus bel exemple est le *Actieplan Interculturaliseren* du ministre Bert Anciaux (S.P.A., ministre flamand de la Culture, Jeunesse, Sport et les Affaires bruxelloises en 1999-2002 et 2004-2009), dans lequel il insistait sur les processus de stimulation du dialogue interculturel, dans ses domaines de compétence. Ce Plan d'Action a permis d'introduire le critère d'interculturalité dans le *Kunstendecreet* (« Décret des Arts ») et a favorisé la création du *Participatiedecreet*

(« Décret de Participation »). Depuis 2010, les institutions culturelles flamandes qui demandent des subventions dans le cadre de ces décrets sont tenues d'élaborer une vision claire encourageant le dialogue interculturel. « *L'approche qui consiste à diviser la population en groupes cibles – personnes âgées, d'origine diverse, vivant dans la pauvreté, jeunes, etc. – est typiquement flamande. Cette division va souvent à l'encontre de la manière dont une personne vit son propre "moi". Les citoyens se considèrent comme des Bruxellois, non pas comme des personnes d'origine étrangère ou des jeunes. Ils appartiennent, en outre, souvent à des groupes constitués de manière artificielle. La question est de savoir si cette approche de groupes cibles est pertinente dans une ville comme Bruxelles* », interroge Anja Van Roy.

Du côté francophone, les partis d'extrême droite n'ont pas connu de progression électorale particulière. La nécessité de développer un discours « anti-extrême droite » ne s'est jamais imposée.

En **Fédération Wallonie-Bruxelles**, on part du postulat que la politique doit être « daltonienne » et que désigner explicitement certains **groupes cibles** ou leur réserver un traitement particulier ne fait qu'entretenir les **différences culturelles** et le **communautarisme**. « *Je ne me pose pas*

>>

la question : « *Que pouvons-nous faire pour des groupes spécifiques comme les personnes d'origine étrangère.* » Je me demande : « *Qu'allons-nous faire pour les Bruxellois ? Ce qui n'est pas la même chose.* », insiste Lamia Mechbal. La politique se focalise sur la **promotion de la cohésion sociale**, sans mentionner de groupes cibles spécifiques. Par conséquent le terme d'interculturalité est rarement usité. Seule exception à la règle : le Centre bruxellois d'Action interculturelle* (CBAI), actif dans le département Jeunesse et Éducation permanente, qui développe nonobstant une démarche spécifique en matière d'interculturalité.

Ces cadres de réflexion distincts participent à des **structures politiques différentes** au sein des deux communautés. Du côté francophone, les compétences de la Culture sont réparties en six départements : Arts de la Scène, Lettres et Livres, Patrimoine et Arts plastiques, Multidisciplinaire, Audiovisuel et multimédia, Jeunesse et Éducation permanente. Dans le cadre de ce large secteur culturel, la mission de promouvoir la cohésion sociale incombe exclusivement au département Jeunesse et Éducation permanente qui se voit attribuer 37% du budget Culture. Selon le décret dont elles relèvent, les institutions artistiques ne sont pas tenues de mettre en œuvre des actions de cohésion sociale. Toutefois, il est à noter que, suite aux Etats Généraux de la Culture (2005)¹⁸, la Ministre de la culture

Fadila Laanan a mené plusieurs actions tendant à responsabiliser l'ensemble du secteur par rapport au rôle qu'il a à jouer en terme d'émancipation des individus. Ainsi, à titre d'exemples, l'obligation de favoriser la participation et la diversité figure désormais dans la mission première de tous les théâtres contrat-programmés et la collaboration avec Article 27 est vivement encouragée.

En Flandre, plusieurs décrets intègrent l'interculturalité comme critère d'évaluation obligatoire, notamment le *Kunstendecreet* (Décret des Arts) et celui qui régit le *Sociaal-Cultureel Werk*¹⁹ (Travail socio-culturel). Relevant de ces décrets, les organisations culturelles sont donc également évaluées à l'aune de leur mission de stimulation du dialogue interculturel. L'analyse à laquelle se livre Jolien Gadeyne dans son mémoire de fin d'études *Interculturalité dans les arts de la scène : signification du critère d'évaluation de l'interculturalité dans le cadre du Décret des Arts de la Communauté flamande*²⁰ – (VUB, promotion 2010-2011) révèle cependant que l'introduction du critère d'évaluation de l'interculturalité demeure souvent formelle²¹. Les commissions d'évaluation, qui jouent un rôle important dans l'attribution des subventions, n'ont pas été soutenues dans l'élaboration d'outils et de méthodes pour l'évaluation des processus interculturels et ne semblent, en outre, pas très enclines à s'y atteler de leur propre chef.

18_ Pour plus d'infos sur les Etats Généraux de la Culture en Communauté française : <http://www.culture.be/index.php?id=5236>

19_ Le secteur du Sociaal-Cultureel Werk peut se comparer au département de l'Éducation permanente en Fédération Wallonie-Bruxelles.

20_ Titre original : *Interculturaliteit in de podiumkunsten: betekenis van het beoordelingscriterium interculturaliteit binnen het Kunstendecreet*

21_ L'analyse compare les recommandations et le paysage brossé par les commissions d'évaluation actives dans le cadre du *Kunstendecreet* avant (période 2006-2009 et 2008-2009) et après (période 2010-2012) l'introduction des nouveaux critères d'évaluation de l'interculturalité. Le point de comparaison s'articule autour de l'importance que les commissions d'évaluation accordent ou non à la démarche interculturelle.

N'EST-IL PAS TEMPS D'AGIR ?!

Il est grand temps de passer à l'action. Le lancement des Groupes de Travail marque le coup d'envoi de l'élaboration de projets concrets.

Les propositions du *Plan culturel* et le choix de faire de l'interculturalité un thème prioritaire ont nécessité deux ans de rencontres, de discussions et de réflexion. Il est grand temps de passer à l'action. Le lancement des Groupes de Travail marque le coup d'envoi de l'élaboration de projets concrets. Dans l'effervescence de la mise en œuvre du GT, membres francophones et néerlandophones omettent de prendre le temps de faire plus ample connaissance et d'approfondir la compréhension de leur environnement et cadres de références respectifs. « *C'était tellement enthousiasmant que le Plan culturel pour Bruxelles fût une initiative des deux Communautés. Après tout, il s'agissait de Bruxelles! Néanmoins, chacun restait trop sur son îlot et nous l'avons ressenti très clairement dans le Groupe de Travail Interculturalité.* », souligne Els Missotten. « *Les rencontres entre les deux Communautés dans le cadre du Groupe de Travail Interculturalité se sont avérées interculturelles en soi!* », ajoute Laurence Adam.

Dans le cadre du GT Interculturalité, trois propositions²² des dix développées dans le chapitre Bruxelles, interculturelle sont jugées prioritaires : (1) **inventorier les bonnes pratiques**, (2) encourager, soutenir et consolider un réseau d'**ambassadeurs** culturels et (3) faire participer les acteurs culturels au **dialogue interculturel**. Selon ses membres, la création du Groupe de Travail constitue en soi un premier pas en direction du dialogue interculturel. Ils décident, par conséquent, de s'atteler en premier lieu aux deux autres points.

Le GT Interculturalité ne se sent toutefois pas prêt à d'emblée mettre en œuvre un projet concret. Les membres procèdent dans un premier temps à la présentation d'**exemples de pratiques**. Le GT peut ainsi développer une expertise et explorer les efforts déjà poursuivis au sein du secteur culturel bruxellois en terme de démarche interculturelle. La parole est donnée aux représentants de : Article 27, VTi*, KunstZ*, vzw Rechtop*, Espace Magh*, Centre régional d'Intégration Foyer Bruxelles*, Kaaitheater*, Actiris/Pacte territorial pour l'Emploi*, ainsi que François Ebuele (acteur) et Gustavo Miranda (danseur). Notons au passage que dans cette première phase de rencontres, les seuls représentants francophones à prendre la parole sont Article 27, François Ebuele et l'Espace Magh, ainsi qu'Actiris en tant qu'acteur bruxellois / bicommunautaire.

La présentation de ces pratiques (principalement néerlandophones) permet de constater que bon nombre d'organisations artistiques s'efforcent d'opérer des changements, sans pour autant obtenir les résultats escomptés. Lors de sa présentation de *Tracks, Artistieke praktijk in een diverse samenleving*²³, Joris Janssens explique que les recommandations et conseils formulés en 2007, qui s'appuyaient déjà sur des recherches effectuées autour de la pratique, sont toujours d'actualité en 2010. Aussi invite-t-il le GT Interculturalité à bien réfléchir au sens et à l'utilité du lancement d'une nouvelle recherche approfondie sur les bonnes pratiques.

²² *Plan culturel pour Bruxelles*, propositions 1, 5 et 7 (p.22-24)

²³ Dienderen, A.V., Janssens, J. & Smits, K. *Tracks. Artistieke praktijk in een diverse samenleving* (2007). Berchem: Uitgeverij EPO vzw.



Un plan d'action concret

Si les pratiques apportent beaucoup d'informations et nourrissent la réflexion, le GT Interculturalité n'avance pas pour autant dans l'élaboration d'un projet concret. « *Les visions divergeaient fort entre néerlandophones et francophones et il a fallu du temps pour s'en apercevoir. Au début, cela a compliqué le bon fonctionnement du Groupe de Travail.* », explique Veerle Vanderleen. Les membres du GT Interculturalité concluent finalement que leur méconnaissance théorique du thème de l'interculturalité ne leur permet pas de décrypter in extenso les difficultés liées à la sémantique. « *Chaque organisation interprète et traduit différemment la notion d'interculturalité. Trouver une définition générale demeure, par conséquent, complexe. Il nous fallait néanmoins être conscients que malgré une terminologie différente, nous avons bel et bien les mêmes objectifs.* », rappelle Patricia Balletti. Afin de ne pas se perdre dans des discussions sans fin, le GT décide en mai 2010 de clôturer la phase de réflexion et de passer à l'action. « *Au sein du GT Interculturalité, on établissait des contacts avec d'autres organisations, d'autres structures. Nous avons constaté que si chacun d'entre nous exposait une autre vision et appliquait des méthodes différentes, celles-ci présentaient malgré tout beaucoup d'analogies. Nous avons en outre constaté que bon nombre d'entre nous se heurtaient aux mêmes difficultés dans leur approche de l'interculturalité.* », poursuit Patricia Balletti.

Le GT rédige alors son **plan d'action interculturalité**, et prend ce faisant distance des deux objectifs prioritaires initiaux (la mise en place d'un réseau d'ambassadeurs et le glossaire des bonnes pratiques). Le point de départ du plan d'action s'appuie entièrement sur la proposition 1 du *Plan culturel pour Bruxelles* :

« *Les acteurs culturels bruxellois doivent participer à l'établissement du dialogue interculturel. Plus que par le passé, ils doivent oser prendre des risques : se distancier de leurs propres référentiels culturels afin de pouvoir créer, produire et diffuser plus de travaux qui soient le reflet diversifié du creuset bruxellois, tant du point de vue des thématiques que des artistes concernés. L'effet miroir engendré devrait ainsi encourager la participation du public à l'offre culturelle.* »

Le plan d'action invite les organisations adhérentes à entreprendre des actions engendrant la diversité dans le cadre de leur **programmation artistique**, leur **gestion des ressources humaines**, et leur **médiation des publics**. « *Il me semble particulièrement important que les organisations s'engagent dans ces trois domaines : la responsabilité de la diversité incombe de la sorte à l'organisation dans son ensemble.* », propose Patricia Balletti. Dans ce processus, les organisations participantes bénéficient du soutien du RAB/BKO, et de Lasso et Article 27 pour la médiation des publics. « *La diversité étant un thème transversal, la question de la responsabilité au sein de l'organisation se pose souvent. Au fond, c'est l'organisation dans son ensemble qui en est responsable. En l'absence d'une foi inébranlable dans l'importance de la diversité à tous les niveaux de l'organisation, l'échec est certain. Cela vaut d'ailleurs pour tout processus de changement.* », explique Maarten Bresseleers.

« La diversité étant un thème transversal, la question de la responsabilité au sein de l'organisation se pose souvent. Au fond, c'est l'organisation dans son ensemble qui en est responsable. »

(Maarten Bresseleers)

Lors du premier **État des Lieux** (juin 2010) des quatre Groupes de Travail du *Plan culturel*, on présente le plan d'action au secteur culturel ainsi qu'aux partenaires de la société civile et des pouvoirs publics. Malgré les réactions positives de l'assistance, les désaccords subsistent au sein du GT Interculturalité quant au cadre de références et à la pertinence d'attribuer la mission d'interculturalité au secteur artistique. Les différends tacites entre membres des deux communautés – à la fois sur le plan politique, structurel et philosophique – continuent de semer la confusion. Le GT conclut que la poursuite de l'élaboration du plan d'action requiert un accroissement du nombre de membres et leur diversification. Il s'avère en effet difficile pour les membres du GT, essentiellement composé de professionnels de la médiation des publics, de définir des actions dans le domaine des ressources humaines ou de la programmation. Voilà pourquoi il faut impérativement que des **professionnels exerçant d'autres métiers** rejoignent le GT. Qui plus est, le GT souhaite que son plan d'action soit véritablement débattu : il lance dès lors un appel à des **personnes d'autres origines**.



TROIS DOMAINES D'ACTION

L'appel est un succès : l'augmentation du nombre de membres insuffle une énergie et une fraîcheur nouvelles au GT Interculturalité. Elle lui permet, par ailleurs, de créer trois sous-groupes selon trois orientations : public, ressources humaines et programmation. Ainsi, chaque membre peut s'impliquer dans le travail selon ses expertise et fonction.

Au cours des deux réunions plénières²⁴ suivantes, on réfléchit aux questions fondamentales qui sous-tendent la mission du Groupe de Travail Interculturalité : **Qui visons-nous? Que visons-nous?** Les trois sous-groupes formulent une réponse en posant la question suivante : « Comment faire en sorte que les institutions artistiques répondent davantage et mieux à leur environnement, et prennent en compte la diversité de la population bruxelloise à tous les niveaux de leur organisation? ». Par « diversité », il faut entendre les minorités culturelles qui **vivent et travaillent à Bruxelles**, mais demeurent sous-représentées tant sur les scènes, que dans le public et au sein des équipes. Les concepts « diversifier » et « interculturaliser » peuvent donc se traduire par « refléter la diversité culturelle bruxelloise dans le secteur des arts ». Le GT choisit délibérément de ne pas définir son groupe cible plus précisément, afin de pouvoir vérifier en temps voulu qui appartient réellement à ces groupes sous-représentés à Bruxelles. « *Au Théâtre Les Tanneurs, nous partons de l'idée de 'l'individualisation collective' (dixit Arnaud Pirault, directeur de la compagnie Groupenfuction) : la capacité d'un individu à être pleinement lui-même tout en assumant pleinement sa différence, sans se replier sur lui-même et se fermer à l'Autre. Il s'agit de créer cette ouverture, cette envie de découvrir les autres, de les rencontrer et d'apprendre à les respecter, sans perdre son identité. De ce point de vue, l'interculturalité est secondaire pour moi. Ce qui ne veut pas dire que la focalisation du Plan culturel et du GT Interculturalité me paraisse inintéressante. Après tout, elle se réfère dans les deux cas à la réalité bruxelloise et en cela, elle m'intéresse. Il me semble que dans le sous-groupe Programmation, cette approche touchait à une corde plus sensible. Les artistes n'aiment pas être qualifiés de manière univoque, en fonction de leur nationalité ou origine. Ils veulent être programmés pour leurs créations, pour la qualité de leurs œuvres et non pas parce qu'ils ont une démarche interculturelle.* », précise Patricia Balletti.

24_ Outre leurs réunions individuelles, les trois sous-groupes Public, Ressources Humaines et Programmation se sont réunis tout les deux mois en session plénière, afin de s'informer de l'avancement des travaux des autres sous-groupes et d'harmoniser le processus.

25_ voir cadre *Interculturaliser, une mission du secteur culturel?* – *Bref rappel historique...*p.9

26_ Note *Interculturaliteit voor Beoordelaars: aan de leden van de Beoordelingscommissies van het Kunstendecreet, ter ondersteuning van de beoordeling van de dossiers voor structurele subsidies 2013-2016*. Établie le 6 décembre 2011.

Les réunions plénières servent aussi à aborder (au-delà des trois sous-groupes) les défis transversaux. En septembre 2011, par exemple, Jolien Gadeyne présente son mémoire *Interculturalité dans les arts de la scène : signification du critère d'évaluation de l'interculturalité* dans le cadre du Kunstendecreet aux membres du GT Interculturalité. Sur base des résultats de cette étude²⁵ et dans le cadre de l'octroi de subventions relevant du Kunstendecreet de la Communauté flamande pour la période 2013-2016, le GT Interculturalité décide de prendre exceptionnellement position par rapport au politique. À l'initiative du GT Interculturalité, et en partenariat avec BKO/Lasso, VTi, Demos, BAM, VAI et Muziekcentrum Vlaanderen*, un courrier adressé aux commissions d'évaluation de cette ronde d'octroi de subventions²⁶ invite les membres à accorder plus d'attention

Les concepts
« diversifier » et
« interculturaliser »
peuvent donc se
traduire par « refléter
la diversité culturelle
bruxelloise dans le
secteur des arts »

au critère d'évaluation de l'interculturalité. Cette lettre contient par ailleurs des références et des perspectives à travers lesquelles les commissions d'évaluation peuvent alimenter concrètement leur appréciation du fonctionnement interculturel des organisations en question. France Lebon, Directrice générale du Service de la Jeunesse et de l'Éducation permanente de la Fédération Wallonie-Bruxelles, est par ailleurs invitée à venir exposer la conception de l'interculturalité du côté francophone.

Pour un public mixte...

Au cours de ses premières réunions, le sous-groupe Public réfléchit à la question : « Que faire pour attirer d'autres publics ? ». Les organismes Article 27 et Lasso sont invités au processus de réflexion pour y présenter leur fonctionnement. *« Je ne crois pas avoir entendu parler de Lasso avant de faire partie du Groupe de Travail. Ce fut une grande découverte pour moi. On peut désormais bien positionner nos fonctionnements respectifs; nous ne sommes pas concurrents, nous sommes complémentaires, tant au niveau de la langue, que des pratiques. »*, remarque Laurence Adam.

Le sous-groupe décide de privilégier trois pistes de réflexion pour soutenir les institutions culturelles dans l'élaboration ou l'amélioration de leur médiation des publics : (1) un **projet pilote de médiation des publics** qui accompagne des partenariats entre le secteur des arts et l'enseignement ou le secteur social, (2) la **formation de personnes chargées de la médiation des publics** et (3) la mise en place d'une **plateforme d'échange et de connaissance**. Le sous-groupe constate que l'existence du GT Interculturalité et des organisations-réseaux que sont Article 27 et Lasso répond déjà en grande partie à la dernière piste de réflexion sus-énumérée.

Afin de concrétiser les deux premières pistes, le sous-groupe entame des discussions individuelles avec ses membres. Les idées et propositions qui en découlent donnent lieu à une **note de projet**. *Le secteur culturel, le secteur de l'enseignement et le secteur social ont chacun leurs propres groupes cibles, méthodes et objectifs. Les partenariats ne sont pas toujours évidents. Il est néanmoins possible de jeter de multiples ponts entre eux, ce qui constituerait une plus-value pour chacun*²⁷. Les organisations qui souscrivent à la note de projet du GT Interculturalité/sous-groupe Public s'engagent à jeter ces ponts, assistées par Lasso et Article 27, en vue d'atteindre un public plus diversifié. Formations, réseautage, analyse de l'organisation interne et échange d'expériences sont quelques-unes des méthodes proposées dans la note. *« La démarche interculturelle est un processus évolutif. Il incombe à chaque organisation culturelle de le définir et de le suivre individuellement. L'idée de la note de projet est de formuler des méthodes et des principes susceptibles d'aider une institution artistique à diversifier sa médiation des publics. L'élaboration concrète du projet relève ensuite de chaque institution elle-même, en partenariat avec le réseau qu'elle développe avec son environnement local et d'autres secteurs. »*, relève Patricia Balletti.

²⁷ Note de projet du GT
interculturalité/sous-groupe
Public, Mai 2011

Il est important de mentionner que la note de projet insiste sur une association de tous les niveaux de l'organisation. Outre la personne en charge de la médiation, il est nécessaire que la direction, le plus grand nombre possible de collaborateurs, le public et les artistes participent aussi au processus.

La formation est envisagée sous forme d'étapes à suivre, la bonne volonté seule, fût-elle partagée, ne suffisant pas à la mise en œuvre d'un processus efficace. Le sous-groupe rejoint ainsi l'une des propositions formulées dans le chapitre *Bruxelles, interculturelle* du *Plan culturel* :

« *La médiation culturelle est en soi une spécialité, et à Bruxelles, il faut disposer d'un certain bagage pour travailler dans cette branche. Pour l'instant, il n'existe aucune formation qui articule la particularité linguistique et culturelle de Bruxelles*²⁸. »

Étant donné l'importance accordée à la formation dans la note de projet du sous-groupe, qui l'envisage comme un premier pas vers le partenariat, il est nécessaire de se consacrer, dans un premier temps, à sa réalisation. Conscients que les réflexions et méthodes des professionnels chargés de la médiation des publics diffèrent notablement selon qu'on est néerlandophones et francophones, on opte pour l'élaboration d'un cursus propre à chaque communauté, avec des moments d'échanges entre participants en amont et au terme des deux formations. Article 27 invite les participants de ses propres formations, déjà existantes, à assister à ces moments d'échanges. Ainsi, en mai 2012, l'organisation réunit des partenaires du secteur culturel et du secteur social pour réfléchir conjointement à la médiation culturelle.

Une journée d'étude introductive *Interact – Pour une médiation des publics adaptée au contexte bruxellois*²⁹ a lieu le 15 juin 2012. Au cours de cette journée, les contextes socio-politiques des deux communautés sont mis en lumière afin que les professionnels de la médiation des publics comprennent mieux les modes de fonctionnement de leurs collègues de l'autre communauté et puissent développer à terme des partenariats nombreux et solides. Du côté néerlandophone, les organisations Lasso, Foyer et Kruispunt Migratie – Integratie* poursuivent ensuite leurs discussions. Ils élaborent la formation néerlandophone **Interculturaliseren in de Kunstensector**. Avec la note de projet pour toile de fond, ils abordent la formation comme un trajet : une session générale de lancement est organisée en décembre 2012, suivie de quelques réunions au cours de l'année 2013. À l'automne 2013, les participants des deux communautés se réuniront pour un moment d'échange qui clôturera le cursus.

En s'appuyant sur une évaluation approfondie, Lasso, Foyer et Kruispunt Migratie-Integratie examineront avec les participants et leurs organisations quelles sont les suites souhaitables pour favoriser un ancrage concret de la démarche interculturelle dans le fonctionnement des organisations participantes. Des pistes d'avenir pourraient être tracées en partenariat avec Article 27.

28 *Plan culturel pour Bruxelles*, proposition 8, p. 24.

29 Pour accéder au compte-rendu de cette journée : <http://www.reseaudesartsabruelles.be/fr/node/9984>

Pour une diversité sur les scènes...

Dans un premier temps, le sous-groupe Programmation s'attelle à réunir l'information sur les différents acteurs associés à la programmation à Bruxelles et leur mode opérationnel. En raison du nombre restreint de membres de ce sous-groupe et de leur présence aléatoire, l'élaboration d'une vision globale s'avère assez laborieuse. « *Parfois, j'avais l'impression que ce n'était pas les bonnes personnes réunies autour de la table. Outre des artistes, il aurait fallu que des programmeurs contribuent au processus. En ne parlant qu'à des personnes qui se situent d'un côté de la scène, on finit par toujours entendre la même chanson. Le sous-groupe aurait bien aimé confronter les témoignages d'artistes avec ceux de programmeurs.* » explique Abdelmalek El Houari.

Quelles procédures de sélection appliquent les programmeurs ? Comment composent-ils un programme ? Prospectent-ils dans le « circuit informel »³⁰ ? Quels critères d'évaluation utilisent-ils ? Quels sont les éléments déterminants dans le choix des disciplines programmées ? Que signifie « prendre des risques » pour les programmeurs ? Le sous-groupe estime qu'il est important de se pencher sur ces questions avec des programmeurs et d'y réfléchir ensemble, en prenant garde toutefois de ne pas toucher à leur indépendance.

En quête de réponses à ces questions, le sous-groupe réunit des programmeurs en novembre 2010. Ces derniers déclarent que l'identité de la maison est en général le point de départ de leur programmation. D'autres critères comme « l'origine » ou « la discipline », ne sont pas déterminants : ce qui concorde avec l'unicité artistique d'une maison est programmé, quelle que soit l'origine du créateur. Certains programmeurs mettent en garde contre les pièges d'un tel raisonnement. Ils affirment que l'identité de la plupart des maisons est encore extrêmement liée au canon occidental. Tant que l'art « non occidental » sera jugé selon des critères occidentaux, la programmation ne sera que très modestement interculturelle.

L'influence de son canon culturel rend très difficile un processus de sélection exempt de critères d'âge, de sexe et de culture. On en conclut que la programmation relèvera toujours en grande partie de processus subjectifs, ce qui ne pose pas de problème en soi, tant que le programmeur en est conscient. Ce n'est que lorsque ces critères subjectifs – non qualitatifs – sont maquillés en fallacieux critères de qualité que l'ouverture à l'autre devient impossible. « *Introduire la diversité, c'est faire violence aux personnes qui l'accueillent, car on leur demande de changer leur vision du monde*³¹ », résume Rabah Kaddouri de Diversité sur Scènes*.

« En toile de fond de ce raisonnement [...], il est d'ailleurs assez croustillant de constater à quel point les "autochtones" concernés s'écrient d'emblée à l'évocation d'art "allochtone" : "Mais il faut que ce soit de qualité !" L'angoisse de tomber dans la "discrimination positive" est grande. On oublie combien d'éléments non qualitatifs résonnent toutefois dans un jugement sur l'art "connu"³². »

30_ Dans le cadre du processus de travail, le terme de « secteur informel » a régulièrement été utilisé, faisant référence à la vie culturelle en dehors des salles subventionnées. Nous utiliserons ici également le terme de « circuit alternatif ».

31_ Rapport de la réunion du GT Interculturalité/sous-groupe Programmation, 26 avril 2011, VTi.

32_ Chris Keulemans et Laurien Saraber, (2007), *De wereld van de kunst: kwaliteit en diversiteit in de kunst*. www.komjeook.org/attachment/6096.

« Au fil du processus
entrepris par le
GT Interculturalité, je
me suis rendu compte
que la programmation
est un sujet très
sensible, parce qu'elle
incarne l'identité d'une
institution. »

(Soufiane Bouabaya)

Malgré les discussions intéressantes, les tables rondes se déroulent de manière ardue. « *Au fil du processus entrepris par le GT Interculturalité, je me suis rendu compte que la programmation est un sujet très sensible, parce qu'elle incarne l'identité d'une institution.* », dit Soufiane Bouabaya. Les programmeurs signalent qu'il n'est pas toujours évident de mener de telles discussions en groupe. Ils proposent de poursuivre le processus de réflexion à la faveur d'entretiens individuels. « *Il faut que les gens soient à l'aise quand on leur demande de se livrer. Sinon, ils pensent qu'on cherche à les influencer ou leur imposer des choses, tandis que notre intention est uniquement de se rencontrer et de découvrir ce qui occupe l'esprit de chacun.* », ajoute Soufiane Bouabaya.

Les circuits alternatifs comme recours

À l'instar des programmeurs, les artistes jouent également un rôle important dans la programmation. Les membres du sous-groupe Programmation se posent dès lors la question de savoir quels artistes répondent à une programmation que l'on pourrait qualifier d'interculturelle. Après réflexion, ils décident que les artistes internationaux qui viennent s'installer à Bruxelles pour y développer leur pratique artistique ne font pas partie du groupe cible. Ils sont généralement capables d'identifier et de rejoindre les ateliers artistiques, les lieux d'accompagnement à la création et les formations officielles qui leur servent de tremplins pour devenir artistes professionnels. Selon le sous-groupe, ce sont les **artistes d'origine étrangère qui vivent et travaillent à Bruxelles** qui devraient obtenir plus de visibilité au sein du secteur subsidié. Leur environnement familial et social ne les encourage souvent pas à développer une pratique artistique et ils éprouvent plus de difficultés à rejoindre le circuit officiel.

« Au sein des formations professionnelles et des ateliers/maisons de production, il ne reste plus beaucoup d'espace pour les brassages musicaux, la diversité des thèmes culturels et des formes théâtrales, les arts de la scène inspirés des arts urbains, la danse non occidentale et les pollinisations croisées : les talents font dès lors leur apprentissage par le biais de circuits alternatifs. Ceux-ci présentent cependant certaines limites auxquelles les plus talentueux se heurtent à un moment donné. »³³

Ce sont ces « circuits alternatifs » que le sous-groupe souhaite mieux connaître. Soufiane Bouabaya et les coordinatrices du RAB et du BKO engagent des conversations individuelles avec des personnes à la tête d'initiatives artistiques aux profils très variables (du projet amateur à la structure professionnelle subventionnée) mais prenant toutes comme point de départ la diversité locale : Muziekpubliek*, Brocoli théâtre*, Elegua Prod*, Espace Magh*, Alerte Urbaine*, Fora*, Globe Aroma*, Lézarts-Urbains*, Diversité sur Scènes*, Maison de l'Amérique Latine*, MET-X*, Ras El Hanout*, The Soul Affair*, The Soul Project*, Zinnema*, Le Monde en Scène* (CBAI) et Zoart*.

33_Het Reijksbureau, Fonds Podiumkunsten, (2010), *Eruit halen wat erin zit: onderzoek talentdoorstroming en culturele diversiteit in de podiumkunsten.* http://nfpa.nl/content/publicatie/i_012/rapport_eruithalenwaterinzit.pdf



Les organisations interviewées affirment que le secteur institutionnel et le « secteur informel » se connaissent peu, voire pas du tout. Ces deux « mondes » ne sont souvent pas au fait de leurs usages et codes respectifs – parfois très différents. Cela rend non seulement toute évaluation de leur travail très complexe, mais aussi la programmation d'œuvres du « secteur informel » dans les institutions très difficile. Les deux circuits fonctionnent en effet selon une logique spatio-temporelle différente, ce qui peut engendrer des problèmes d'ordre pratique. Par exemple, dans le secteur institutionnel, la programmation est établie longtemps à l'avance. Cela se fait dans des délais plus courts du côté des circuits plus alternatifs. Cela rend forcément toute collaboration très complexe.

« De même que le nouveau talent d'origine étrangère ne sait pas à quel point se vouer par rapport au système de subventions et de la politique culturelle, l'ordre établi ne s'y retrouve souvent pas dans l'univers des développeurs alternatifs de talents [...]. »³⁴

³⁴ Idem note 23.

Les organisations culturelles interrogées signalent en outre qu'elles ne disposent pas de moyens et d'expertise suffisants pour accompagner leurs artistes de manière professionnelle. Elles manquent, d'une part de réseaux appropriés pour informer, sensibiliser et coacher les artistes, et d'autre part, d'espaces de répétition et de salles pour présenter leur travail.

« Quand on parle d'interculturalité, on parle de Bruxelles. Il faut alors se rendre compte qu'on ne connaît peut-être pas très bien cette ville. L'éducation qu'on a reçue, notre parcours scolaire et notre propre histoire sont déterminants dans cette connaissance. »

(Soufiane Bouabaya).

Et maintenant ?

Inspiré des tables rondes avec les programmeurs et des entretiens sur les initiatives artistiques qui prennent la diversité locale pour point de départ, le sous-groupe Programmation a formulé des **propositions afin de diversifier l'offre culturelle bruxelloise**. Il ne s'agit pas de réponses prêtes à l'emploi, mais d'idées utiles pour l'avenir. Selon le sous-groupe, les programmeurs, les conseillers artistiques ou assistants de programmation, et *in fine* le paysage culturel dans son ensemble, sont autant d'acteurs qui peuvent jouer un rôle important dans ce processus. Ainsi, les programmeurs et les conseillers artistiques pourraient confier une partie de leur programmation à des artistes (d'origine étrangère), à des chargés de la médiation des publics, ou à d'autres parties prenantes. Parallèlement, ils pourraient eux-mêmes partir activement en quête de talents d'origine étrangère et s'ouvrir à des disciplines et des pratiques moins connues. Pour y parvenir, il leur faut explorer au-delà de leurs réseaux familiaux, d'autres environnements artistiques qui appliquent souvent des codes et usages qu'ils ignorent. Le sous-groupe est conscient que cela requiert **du temps, de l'effort et de l'ouverture d'esprit**. Voilà pourquoi il est important que l'ensemble de leur structure les soutienne dans leur démarche. « *Nous avons beaucoup de préjugés les uns envers les autres. Le 'secteur informel' par rapport au secteur artistique et le secteur artistique par rapport au 'secteur informel' et ses artistes. Je pense que si nous entamions le dialogue, nous pourrions dissiper beaucoup de préjugés.* », insiste Abdelmalek El Houari.

Les programmeurs, les conseillers artistiques et par conséquent l'ensemble de l'organisation doivent prendre conscience de leur propre subjectivité. « *Quand on parle d'interculturalité, on parle de Bruxelles. Il faut alors se rendre compte qu'on ne connaît peut-être pas très bien cette ville. L'éducation qu'on a reçue, notre parcours scolaire et notre propre histoire sont déterminants dans cette connaissance.* », rappelle Soufiane Bouabaya.

Le sous-groupe souligne aussi que les organisations-réseaux que sont le RAB et le BKO peuvent assumer un rôle important. Il faut qu'elles continuent à œuvrer pour le **rapprochement des secteurs formels et informels**. « *Nous avons emprunté la bonne voie, mais il faut la poursuivre. Il faut continuer à engager des discussions avec le secteur artistique et ses programmeurs d'une part, et avec le 'secteur informel' d'autre part.* », dit Abdelmalek El Houari. Une proposition du sous-groupe consiste à organiser un colloque lors duquel le secteur artistique et les circuits alternatifs réfléchiraient ensemble à des pistes d'avenir. On pourrait ainsi stimuler le dialogue bilatéral. Le RAB et le BKO proposent aussi d'ouvrir leurs réseaux aux initiatives qui ne font actuellement pas partie du secteur institutionnel. « *Si le secteur artistique souhaite répondre à ce qui se déploie dans la ville, il faut miser sur le 'secteur informel'.* », dit Veerle Vanderleen.

Pour des équipes plus diversifiées dans les lieux culturels...

Dans une première phase, le sous-groupe Ressources humaines a mis en évidence (une partie) des problèmes qui contribuent à la sous-représentation des minorités d'origine étrangère sur les lieux de travail. « *Affirmer que l'on va s'atteler à la diversité est vite dit. Il faut cependant savoir pourquoi on s'y attache; quels sont les problèmes que l'on rencontre et quelles en sont les causes? Notre sous-groupe a consacré beaucoup de temps à réfléchir à ces questions.* », dit Maarten Bresseleers.

En février 2011, le sous-groupe compose avec différents responsables des ressources humaines du secteur artistique un CRT (Current reality tree)³⁵ pour mieux mettre en exergue les défis à relever. Les problèmes mentionnés – canaux d'offres d'emploi méconnus des groupes cibles, manque de compétences en matière de ressources humaines de la part des responsables de ce département, jargon trop spécifique utilisé dans les offres d'emploi, perception négative du secteur culturel de la part des groupes cibles – se traduisent en objectifs à atteindre : formuler les offres d'emploi de manière plus neutre, générer une perception plus positive du secteur, mieux faire connaître les canaux d'offre d'emplois auprès des groupes cibles, etc. « *Ce CRT offre des points de repère. Il ne s'agit pas d'une bible* », dit Maarten Bresseleers, mais le fondement d'une mise en oeuvre d'actions concrètes.

Le sous-groupe a lui-même transformé certains objectifs en actions concrètes, et ce, en partenariat avec le Pacte territorial pour l'Emploi/Actiris. Le 13 septembre 2011, le **RAB** et le **BKO** ont signé une **convention** avec **Actiris** pour entériner ce partenariat. La convention définit deux actions concrètes. La première consiste à inciter les organisations culturelles bruxelloises à élaborer un **plan de diversité** avec le Pacte territorial pour l'Emploi. Cet outil de gestion s'appuie sur quatre piliers déterminants pour atteindre une certaine diversité au sein d'une équipe: la sélection et le recrutement, la gestion des ressources humaines, la communication interne, et le positionnement externe.

Dans ce contexte, la notion de diversité doit être comprise dans son acception la plus large (sexe, handicap, âge, origine, etc.). L'objectif du plan est de modifier fondamentalement la culture organisationnelle. Il s'agit de changer les comportements et usages à tous les niveaux de l'organisation. Le processus des plans de diversité commence par un état des lieux : au moyen de questions qualitatives et quantitatives³⁶, l'organisation est forcée de passer au crible son propre fonctionnement. « *Nous pensions tous être engagés dans une bonne dynamique, mais ce n'est qu'en analysant la situation que nous (Beursschouwburg) avons pris conscience que nous pouvions incontestablement améliorer notre gestion du personnel dans une optique de diversité.* », confie Els Missotten.

À la lumière de cette analyse, un large éventail d'actions est proposé et constitue dès lors le Plan de diversité spécifique de l'organisation. Dans le cadre de ce plan, la Région Bruxelles-Capitale offre un soutien financier et la possibilité de faire appel gratuitement à un consultant bruxellois. « *Mais il ne faut vraiment pas que cela entraîne toujours des frais. Réseauter, établir des contacts, rencontrer des personnes, cela ne se budgétise pas.* », précise Els Missotten. Au bout de deux ans de fonctionnement et après évaluation, l'organisation peut obtenir un label de diversité.

³⁵ Méthodologie appelée « Arbre à problèmes » dans le cadre des réunions du sous-groupe.

³⁶ Pour un plan détaillé des étapes : www.diversite.irisnet.be à la rubrique « Comment réaliser un plan de diversité ? ».

Le processus des plans de diversité commence par un état des lieux : au moyen de questions qualitatives et quantitatives, l'organisation est forcée de passer au crible son propre fonctionnement

En janvier 2011, dix organisations culturelles se disent intéressées de se lancer dans un plan de diversité. Accompagnés par le Pacte territorial de l'Emploi, sept plans³⁷ ont été approuvés par le comité d'Actiris et sont en cours de réalisation. Ils seront évalués après leurs deux premières années de fonctionnement, en 2013. « *Quand des organisations entreprennent des efforts, elles méritent qu'on leur accorde une certaine visibilité, me semble-t-il. Non seulement pour les récompenser, mais aussi pour en encourager d'autres à s'y employer. Le fait qu'autant d'organisations se soient engagées simultanément a stimulé la dynamique.* », constate Maarten Bresseleers. Dès le lancement des plans de diversité, les réunions bimestrielles du sous-groupe Ressources humaines comportent deux volets complémentaires : l'agenda du sous-groupe et le suivi du groupe pilote des plans de diversité. Les expériences résultant de ces actions concrètes et de cette réflexion peuvent ainsi se compléter. Après la dissolution du Groupe de Travail Interculturalité en avril 2013, le RAB et le BKO continueront à organiser des réunions du groupe pilote avec Actiris.

Le sous-groupe a aussi piloté avec Actiris l'organisation d'une journée d'information destinée aux responsables des Ressources humaines du secteur culturel. Il s'est avéré que dans les institutions, bon nombre d'entre eux ne sont pas formés à cette fonction. Ce qui rend la gestion du personnel d'autant plus problématique que le secteur se professionnalise toujours plus. Le 27 octobre 2011, le RAB, le BKO et le Pacte territorial pour l'Emploi/Actiris organisent la **Journée RH | 'Plus de diversité sur le terrain'**³⁸. Celle-ci s'adresse aux responsables du personnel et aux directeurs (administratifs) d'organisations culturelles bruxelloises, et s'articule autour de l'importance d'une gestion des ressources humaines de qualité et sur le management des compétences, dans le contexte multiculturel bruxellois. L'accent est mis sur la sélection, le recrutement et la gestion du personnel, en faisant appel à des exemples de pratiques dans le monde de l'entreprise et du secteur culturel. L'après-midi, des organismes de formation et d'emploi bruxellois, susceptibles de devenir des partenaires intéressants pour le secteur culturel, présentent leurs projets. D'une part, des initiatives qui s'appuient sur le secteur culturel et le rôle qu'il peut jouer dans la formation (Art2work*, Recyclart*, etc.) et d'autre part, des structures qui offrent elles-mêmes des formations à de (jeunes) demandeurs d'emploi en vue d'une embauche dans le secteur culturel (De Piano-fabriek*, Régie mobile pour la culture*, etc.).

Enfin, le sous-groupe Ressources humaines organise en partenariat avec T-impact* une session **emplois pour jeunes Bruxellois peu formés**. Afin de leur faire découvrir les profils recherchés dans le secteur culturel, les jeunes participants font une visite guidée de Zinneke* et des Halles de Schaerbeek* et sont informés sur les compétences requises et les possibilités de stages et de contrats.

Certes, le CRT en répertorie encore bien d'autres, et tous requièrent de l'action. En outre, le travail effectué par le sous-groupe exige un suivi : veiller à ce que de nouvelles organisations culturelles souscrivent aux plans de diversité d'Actiris, afin que davantage de responsables des Ressources humaines et de directeurs ou directrices suivent des formations, et que des rencontres entre jeunes (et autres groupes cibles) et secteur culturel continuent d'être organisées. Le RAB et le BKO sont disposés à partager leur expérience et à soutenir toute organisation désireuse d'entreprendre de telles actions. « *Il faut que la composition des effectifs se diversifie, surtout au niveau de la direction. C'est ainsi que l'on introduit un autre regard et un autre angle d'approche du travail au cœur de l'organisation. Ce n'est que de cette manière que l'on pourra générer un véritable changement.* », commente Lamia Mechbal.

³⁷ Ils s'agit des plans de diversité du Beursschouwburg*, Globe Aroma*, Kunstenfestivalsdesarts*, Wiels*, KVS*, Les Halles de Schaerbeek* et Recyclart*

³⁸ Consultez le compte-rendu de cette journée sur le site du RAB <http://www.reseaudesartsabruxelles.be/fr/node/8120>

LA SUITE ?

Quelques conclusions...

L'élaboration d'un plan d'action auquel les organisations peuvent souscrire pour entreprendre des actions dans les trois domaines – médiation des publics, programmation et ressources humaines – n'a finalement jamais abouti. « *Dès que l'on sait précisément ce que l'on veut entreprendre, la question suivante est : Qui va s'en charger ? C'est à peu près là qu'a échoué le sous-groupe. Le GT était plutôt un exercice de réflexion, qui a permis de mettre tout le monde au même niveau. Quel est le problème effectif et sur quels aspects peut-on travailler ? C'est à ce stade que les choses se sont enrayées. C'est dommage.* », regrette Maarten Bresseleers.

Malgré l'objectif initial de réaliser rapidement des projets concrets, force est de constater que le GT et les sous-groupes ont surtout stimulé la réflexion et l'échange, ce qui eu égard à la thématique complexe, ne s'est pas révélé superflu, bien au contraire. La **réflexion commune au niveau sectoriel** a transcendé les initiatives individuelles. Ce qui s'est cependant avéré nettement moins évident, c'est de greffer des actions concrètes à cette réflexion commune. « *Il est très difficile de développer des actions communes, chaque organisation ayant son identité et sa particularité. Il me semble que ce n'est d'ailleurs pas la mission du RAB et du BKO, dont l'intérêt se situe pour moi dans la mise en place d'un réseau étendu au niveau du secteur culturel et dans les liens établis avec le secteur de l'enseignement et de l'emploi.* », justifie Els Missotten. D'autres membres du GT Interculturalité ont confirmé l'importance de cette **fonction de mise en réseau**.

« *Si nous voulons progresser en tant que secteur dans son ensemble, il nous faut travailler sur le long terme. Cela signifie qu'il faut une organisation prête à piloter et coordonner cette transition.* », précise Maarten Bresseleers. Par le biais de la mise en réseau, le RAB et le BKO ont suscité un important **mouvement d'opinion autour du thème de l'interculturalité**. Là où, il y a quelques années encore, seul un nombre restreint d'organisations pionnières osait s'engager, aujourd'hui tout un secteur soutient ce thème avec conviction. À travers le *Plan culturel pour Bruxelles*, le secteur artistique a fait savoir qu'il souhaitait signifier quelque chose pour sa ville, non seulement en matière de rayonnement international et d'image, mais aussi en termes de diversité, cohésion sociale et solidarité.

... et les perspectives d'avenir.

Durant deux ans, le Groupe de Travail a intensément travaillé autour de la notion d'interculturalité. Plus de cinquante acteurs culturels ont participé activement au processus : ils ont assisté aux réunions, rédigé des notes, co-organisé des journées d'étude, etc. Au fur et à mesure, les participants au GT ont ressenti la nécessité de partager l'expérience acquise avec un plus grand nombre. C'est pour cela qu'il a été décidé de mettre fin au GT, sans pour autant reléguer le thème au second plan. Le RAB et le BKO continuent, en effet, d'assumer pleinement leur responsabilité en la matière, en collaboration avec de nombreux partenaires comme Article 27, Lasso, Foyer, etc. Le GT a incontestablement motivé ces organisations à s'engager dans l'interculturalité. *« Je crois qu'il nous faut rester réalistes vis-à-vis de ce qu'un réseau comme celui du RAB et du BKO est capable de faire. C'est aux organisations elles-mêmes à mettre en œuvre les objectifs. Les réseaux ont un rôle durable à jouer : stimuler leurs interlocuteurs et démontrer qu'il est nécessaire de nouer des liens et jeter des ponts. Il faut donc qu'ils continuent à promouvoir les rencontres et à organiser des moments de réflexion et de débats. »*, insiste Veerle Vanderleen. Il ressort, des nombreux entretiens dirigés, que cet aspect constitue précisément le plus grand accomplissement du GT Interculturalité. Le RAB et le BKO continueront donc d'œuvrer dans les domaines qu'ils maîtrisent le mieux, à savoir **stimuler les rencontres et les collaborations**.

Par le biais de leurs Plateformes de concertation, le RAB et le BKO souhaitent continuer à aborder le thème de l'interculturalité avec un large éventail d'acteurs de terrain : chargés de la médiation des publics (avec Lasso et Article 27), responsables des ressources humaines, programmateurs et directeurs d'organisations culturelles. Accorder de l'attention à l'interculturalité dans le cadre de la plate-forme de concertation des directions constitue aujourd'hui l'une des priorités du RAB et du BKO. Tout au long du processus du GT Interculturalité, les participants ont régulièrement indiqué qu'une vision pertinente et un fonctionnement sérieux autour de ce thème ne peuvent être obtenus qu'à la seule condition qu'il soit également intégré au **niveau stratégique**. Les directions sont un maillon indispensable dans ce processus. En pratique, il s'avère que les organisations dont les directeurs(-trices) accordent de l'importance à l'interculturalité obtiennent de meilleurs résultats en la matière.

À l'instar d'autres thèmes, le RAB et le BKO feront surtout appel aux structures et initiatives existantes pour poursuivre le travail. *« Valoriser les initiatives existantes est important : elles mettent du cœur au ventre d'individus et d'organisations qui fournissent des efforts depuis un certain temps. Parallèlement, elles peuvent être inspirantes pour ceux pour qui cette thématique est moins familière. »*, rappelle Veerle Vanderleen. C'est ce que les réseaux souhaitent faire avec le publication de leurs *Cahiers Interact*.

En outre, le RAB et le BKO reprendront la réflexion que le sous-groupe Programmation a entamée avec les programmateurs et les initiatives qui prennent la diversité locale pour point de départ. Les réseaux souhaitent, en effet, progresser dans ce domaine dans le courant de l'année 2013. Ils feront également le suivi du groupe pilote des plans de diversité ainsi que du trajet de formation *Interact*.

Par ailleurs, les réseaux désirent se donner assez d'espace pour pouvoir réagir à ce que l'actualité soulève et ce que le secteur artistique suggère. Car, outre stimuler la concertation et le partenariat, la mission du RAB et du BKO consiste aussi à **répondre aux besoins et aux souhaits de leurs membres**.

CHRONOLOGIE

2000	Bruxelles, Capitale européenne de la Culture
2002	création de Brussels Kunstenoverleg
2004	création du Réseau des Arts à Bruxelles
2007	signature de l' accord de collaboration par plus de 120 opérateurs culturels
2009	présentation du Plan culturel pour Bruxelles
novembre 2009	choix de quatre axes prioritaires ou orientations du Plan culturel pour Bruxelles : cartographie, agenda culturel, dialogue interculturel et soutien aux artistes
janvier 2010	lancement des quatre Groupes de Travail du Plan culturel pour Bruxelles – dont le Groupe de Travail Interculturalité
juin 2010	premier État des Lieux des quatre Groupes de Travail : le GT Interculturalité présente le Plan d'action Interculturalité
septembre 2010	partage du Groupe de Travail Interculturalité en trois sous-groupes : PROGRAMMATION, PUBLIC, et RESSOURCES HUMAINES
novembre 2010	PROGRAMMATION : tables rondes avec des programmeurs
novembre 2010	RESSOURCES HUMAINES : présentation des plans de diversité (Pacte territorial pour l'Emploi/ Actiris) et lancement de l'appel à participation
janvier 2011	RESSOURCES HUMAINES : lancement des plans de diversité
mars 2011	deuxième État des Lieux (présentation du Groupe de Travail Agenda et Artistsinbrussels)
avril-mai 2011	PUBLIC : rédaction de la Note de projet « Public »
mai 2011	troisième État des Lieux (présentation du Groupe de Travail Cartographie et Interculturalité)
septembre 2011	RESSOURCES HUMAINES : le RAB et le BKO signent une convention avec le Pacte territorial pour l'Emploi/Actiris pour renforcer leur partenariat
octobre 2011	RESSOURCES HUMAINES « Plus de diversité sur le terrain », organisée par RAB/BKO et le Pacte territorial pour l'Emploi/Actiris
novembre 2011 et avril 2012	RESSOURCES HUMAINES : session « emplois pour jeunes Bruxellois peu formés », collaboration avec T-Impact
novembre 2011 à février 2012	PROGRAMMATION : Engagement de Soufiane Bouabaya par le RAB et le BKO pour mener des entretiens individuels avec des acteurs et opérateurs culturels amateurs et professionnels qui prennent la diversité locale pour point de départ.
avril 2012	dernière assemblée plénière du Groupe de Travail Interculturalité
juin 2012	PUBLIC : journée d'étude et d'introduction <i>Interact — Pour une médiation des publics adaptée au contexte bruxellois</i> , en partenariat avec Lasso
décembre 2012	PUBLIC : lancement du programme de formation <i>Interact</i> en partenariat avec Lasso, Foyer et Kruispunt Migratie-Integratie

Contributions

ABDELMALEK EL HOUARI est collaborateur à **ZINNEMA**, une maison ouverte aux pratiques artistiques amateurs, où les personnes peuvent demander conseil et soutien. Rencontre, participation culturelle et éducation artistique sont les priorités de Zinnema. www.zinnema.be.

ANJA VAN ROY est la coordinatrice de **LISSO**, le réseau bruxellois pour la participation et l'éducation à la culture subsidié par la VGC. Lasso poursuit trois objectifs: 1) la stimulation de la concertation transsectorielle et l'échange d'information dans les domaines de l'éducation à l'art et de la médiation des publics à Bruxelles, 2) le soutien des projets amenant des acteurs culturels à collaborer avec des associations ou des établissements scolaires, développant ainsi des activités éducatives ou de médiation, 3) la promotion de la qualité entre-autres via l'organisation des journées d'études. www.lasso.be.

ELS MISSOTTEN est la directrice administrative du **BEURSSCHOUWBURG**, un centre d'art multidisciplinaire pour artistes émergents et innovants, qui propose des spectacles de théâtre et de danse, des concerts, des expositions, des débats et des conférences. www.beursschouwburg.be.

LAMIA MECHBAL est la coordinatrice de la **CONCERTATION DES CENTRES CULTURELS BRUXELLOIS**, un réseau composé de onze centres culturels francophones reconnus par la Fédération Wallonie-Bruxelles. www.centresculturelsbruxellois.be. De 2007 à 2009, Lamia Mechbal a coordonné l'élaboration du Plan culturel pour Bruxelles.

LAURENCE ADAM est la coordinatrice d'**ARTICLE 27 BRUXELLES**, une organisation qui tente de promouvoir et faciliter l'accès à la culture à des personnes en situation socio-économique fragile ou précaire. Article 27 développe pour cela un réseau à travers le secteur social et culturel. www.article27.be.

MAARTEN BRESSELEERS est le coordinateur du **SOCIAAL FONDS VOOR DE PODIUMKUNSTEN (SFP)**, le fonds pour la sécurité d'existence des arts de la scène de la Communauté flamande (CP 304). Le SFP est actif dans deux domaines : la formation et l'emploi, avec une attention particulière accordée aux groupes à risque. www.podiumkunsten.be.

PATRICIA BALLETTI est responsable des relations avec le quartier et les écoles au **THÉÂTRE LES TANNEURS**, une scène contemporaine pour le théâtre et la danse. Les Tanneurs offrent des résidences aux artistes et attachent une grande importance au lien entre les créations et le quartier. www.lestanneurs.be.

SOUFIANE BOUABAYA a suivi le GT Interculturalité en tant que bénévole, envoyé par Zinneke. De novembre 2011 à février 2012, il a travaillé au service du RAB et du BKO pour chapeauter les discussions du sous-groupe programmation.

VEERLE VANDERLEEN a travaillé de fin 2009 à la mi-2012 à Lasso et au BKO. Elle a ensuite rejoint la **ENTITEIT GEMEENSCHAPSCENTRA** de la Vlaamse Gemeenschapscommissie où elle est en charge de la communication. www.vgc.be.

ACTIRIS l'office régional bruxellois de l'emploi, est en outre mandaté pour coordonner le **Pacte territorial pour l'Emploi**. www.actiris.be, www.pactbru.irisnet.be et www.diversite.irisnet.be.

L'association **ALERTE URBAINE** a pour but de promouvoir et développer l'art urbain en Belgique, dont principalement le hip-hop et les autres musiques urbaines. www.facebook.com/alerteurbaineasbl.

ART2WORK s'attaque au problème du chômage à Bruxelles en offrant à des jeunes en décrochage scolaire des opportunités de formation et d'emploi. L'association travaille en étroite collaboration avec le secteur culturel. www.art2work.be.

BROCOLI THÉÂTRE est une compagnie de théâtre issue du mouvement théâtre action, implantée à Saint-Josse-ten-Node, qui répond à la mixité sociale de la commune. Elle propose non seulement du théâtre pour, mais aussi avec des personnes d'origines diverses. www.brocolitheatre.be.

Le **CENTRE BRUXELLOIS D'ACTION INTERCULTURELLE (CBAI)** a vu le jour en 1981, à partir du constat qu'avec l'immigration croissante, Bruxelles devenait toujours plus multiculturelle. Le centre œuvre en faveur de l'interculturalité par le biais de formations, d'un centre de documentation, de l'organisation d'activités culturelles, etc. Le projet **Le Monde en Scène**, par exemple, organise des rencontres sous formes de sessions d'improvisation entre musiciens et danseurs venus du monde entier. www.cbai.be.

DIVERSITÉ SUR SCÈNES est une plateforme qui promeut les artistes bruxellois. Lancée en mai 2010 par Mohamed Ouachen et Rabah Kaddouri, elle compte aujourd'hui plus de cent artistes : comédiens, musiciens, photographes, auteurs, poètes, danseurs, etc. Un mercredi sur deux (entre 17h et 19h), ils donnent la parole à deux artistes dans le cadre de leur émission sur Radio Al Manar.

ELEGUA PROD, une structure indépendante établie à Bruxelles, soutient les artistes des arts du spectacle vivant (surtout l'art urbain) en leur offrant une structure professionnelle de management, de communication et relations publiques, etc. www.eleguaprod.be.

ESPACE MAGH est un centre culturel de la Communauté française à Bruxelles, dont les activités s'articulent autour des cultures des pays du Maghreb et du sud de la Méditerranée. www.espacemagh.be.

Le **FORUM POUR LES ARTISTES AFRICAINS (FORA)** est le point d'information central pour les groupes artistiques et culturels africains, et consolide ainsi la visibilité et la lisibilité de ces groupes. Le forum organise des événements culturels, des rencontres, et des sessions d'information, publie des brochures et des livres, et lève des fonds. www.foramanagement.be.

FOYER voir Kruispunt Migratie-Integratie

GLOBE AROMA est une organisation socio-artistique qui stimule les rencontres dans la ville à travers des projets qui s'adressent en particulier aux primo-arrivants et personnes sans papier. L'organisation travaille notamment en partenariat étroit avec le Petit Château. www.globearoma.be.

Les **HALLES DE SCHAERBEEK**, autrefois un marché couvert de fruits et de légumes, est aujourd'hui un centre culturel européen de la Communauté française. À l'affiche : du spectacle vivant – danse, cirque, projets musicaux hybrides... Mais aussi des concerts pop de qualité. www.halles.be.

L'INSTITUUT VOOR BEELDENDE, AUDIOVISUELE EN MEDIAKUNST (BAM), LE MUZIEKCENTRUM VLAANDEREN, LE VLAAMS ARCHITECTUURINSTITUUT (VAI), LE VLAAMS THEATERINSTITUUT (VTI) ET DEMOS sont des centres flamands dédiés respectivement aux arts plastiques, audiovisuels et média, à la musique, l'architecture et les arts de la scène. Demos est un centre actif dans le cadre du Décret de Participation. www.bamart.be, www.muziekcentrum.be, www.vai.be, www.vti.be et www.demos.be.

INTER-ENVIRONNEMENT BRUXELLES (IEB) est une fédération de 80 comités de quartiers et associations de la Région Bruxelles-Capitale. www.ieb.be.

Le centre d'art **KAATHEATER** présente du théâtre, de la danse et des concerts, en se focalisant sur des œuvres innovantes. Le centre accorde beaucoup d'attention à la mise sur pied de productions et coproductions avec des artistes locaux et internationaux. www.kaaitheater.be.

Depuis son déménagement temporaire à Molenbeek (1999), le **KONINKLIJKE VLAAMSE SCHOUWBURG (KVS)** prend la diversité bruxelloise comme point de départ de son fonctionnement artistique. Il y a quelques années, le KVS a fusionné avec la compagnie bruxelloise Dito'Dito et a pris quelques jeunes artistes sous son aile. Ensemble, ils forment la compagnie KVS et déterminent l'affiche des deux scènes du KVS. www.kvs.be.

KRUISPUNT MIGRATIE-INTEGRATIE, jusqu'en 2010, Vlaams Minderhedencentrum, est un centre d'expertise pour la Flandre et Bruxelles, reconnu et subventionné par le gouvernement flamand. Sa mission consiste à développer et échanger de l'expertise en matière de migration, d'intégration et de diversité culturelle. www.kruispuntmi.be. Pour Bruxelles, cette tâche est confiée à **FOYER** (www.foyer.be).

Le **KUNSTENFESTIVALSDESARTS** se déroule annuellement durant trois semaines au mois de mai, dans une quinzaine de théâtres et centres d'art bruxellois, ainsi que dans d'autres lieux de la ville. La collaboration de bon nombre d'institutions francophones et néerlandophones à ce projet bicommunautaire contribue de manière fondamentale au dialogue entre les différentes communautés de la ville. www.kfda.be.

KUNSTZ contribue à la visibilité et à l'embauche de personnes d'origine étrangère dans le secteur du théâtre à Anvers. Les projets élaborés sont financés à partir du secteur théâtral lui-même. www.kunstz.be.

LÉZARTS-URBAINS est une association soutenue par la Communauté française, qui se focalise sur la valorisation de l'art et de la culture nés en milieu urbain : urban dance, rap, slam, graffiti... Elle a développé un réseau avec des maisons de quartier, des centres de jeunesse, des associations, des écoles, des prisons, mais aussi avec des centres culturels, des théâtres, des bibliothèques et autres institutions culturelles. www.lezarts-urbains.be.

La **MAISON DE L'AMÉRIQUE LATINE** est un centre culturel qui accueille des événements culturels latino-américains. www.america-latina.be.

MET-X est un lieu qui accueille des musiciens à Bruxelles. En collaboration avec des artistes de la ville, le centre crée les bases musicales pour des groupes, des événements et des processus éducatifs. www.metx.be.

MUZIEKPublique promeut les musiques du monde : acoustiques, traditionnelles, populaires... L'association organise des concerts, des créations musicales, des cours et des ateliers. Elle accompagne en outre des artistes et dispose d'un label musical. www.muziekpublique.be.

Le **PIANOFABRIEK** est à la fois un centre communautaire, un atelier artistique et un centre de formation. L'atelier artistique est un lieu pluridisciplinaire dédié à la recherche et à l'expérimentation. Le centre de formation organise, des formations gratuites pour demandeurs d'emploi ou bénéficiaires de minima sociaux autour des techniques scéniques. Le centre communautaire est un lieu de rencontre, de participation culturelle et d'éducation artistique, qui se focalise sur la vie urbaine locale et la société multiculturelle. www.pianofabriek.be.

RAS EL HANOUT est une association de jeunes d'origine arabo-musulmane à Bruxelles. Au moyen de créations artistiques, on y entame des processus de réflexion autour du statut social des minorités, des obstacles et des défis auxquels elles font face. www.ras-el-hanout.be.

RECYCLART est un centre d'art bilingue et pluridisciplinaire, reconnu et soutenu par la Communauté française et flamande, établi à la gare Bruxelles-Chapelle. Le centre est en outre reconnu par la Région Bruxelles Capitale en tant que Programme de Transition Professionnelle. Des demandeurs d'emploi de longue date et/ou peu formés y reçoivent une formation dans le cadre du centre de production artisanal Fabrik et du bar/resto installé dans l'ancien buffet de la gare. www.recyclart.be.

La **RÉGIE MOBILE POUR LA CULTURE** met en place un module de réinsertion socio-professionnelle qui donne à des demandeurs d'emploi peu formés des chances de se réorienter par le biais d'un programme d'expérience de travail dans le secteur culturel. www.regiemobile.org.

REGIONAAL INTEGRATIECENTRUM FOYER est le centre d'intégration officiel de la Région Bruxelles-Capitale. Il se compose de quatre départements : Roms et gens du voyage, «interculturalisation» et enseignement, protection juridique et cohésion sociale. www.foyer.be.

THE SOUL AFFAIR diffuse chaque dimanche soir entre 19 et 21 heures du funk, de la soul, et du R&B sur Radio Active 89FM. On peut les écouter en direct sur www.radioactive.co.nz www.facebook.com/groups/44644615802/?fref=ts.

THE SOUL PROJECT organise des soirées musicales où le public peut découvrir de nouveaux talents musicaux bruxellois et parisiens. Les musiciens bruxellois ont ensuite l'occasion de se produire à Paris face à un public local. www.thesoulproject.be.

T-IMPACT offre aux jeunes Bruxellois âgés de 15 à 18 ans issus de l'enseignement en alternance de la Région de Bruxelles-Capitale, une expérience de travail à temps partiel qui rejoint autant que possible les perspectives d'avenir des jeunes. T-impact est une initiative dépendant de Foyer. www.foyer.be

VZW RECHTOP est une association anversoise qui donne la parole aux personnes vivant dans la pauvreté. Avec les projets *Een Paar Apart* et *Cultuurcafé*, elle souhaite d'une part réunir grâce et autour de la culture des personnes d'origine sociale diverse, et d'autre part, accroître la participation culturelle des personnes vivant dans la pauvreté. www.recht-op.be.

WIELS

Centre d'Art contemporain présente des expositions temporaires d'artistes nationaux et internationaux, tant des talents émergents que des valeurs sûres. Wiels s'engage pleinement à associer les habitants du quartier à son fonctionnement. Le bâtiment comprend par ailleurs un accueil et un point d'information, un café-restaurant, une librairie, un laboratoire audiovisuel et un auditorium. www.wiels.org.

ZINNEKE souhaite créer un sanctuaire de rencontres et de partenariats jusque-là inexistant entre amateurs et professionnels, entre générations, groupes sociaux et culturels divers, entre quartiers et communes, entre Bruxellois, Flamands et Wallons. L'association organise tous les deux ans un grand événement urbain multiculturel : la Zinneke Parade. www.zinneke.be.

ZOART est une association et un bureau de management qui promeut des projets multiculturels, dans le but de développer un réseau permanent et d'engager un dialogue interculturel. L'association collabore étroitement avec diverses institutions culturelles au niveau local, régional, national, européen et mondial. www.zoartmusic.com.