

réseau media.vielfalt !

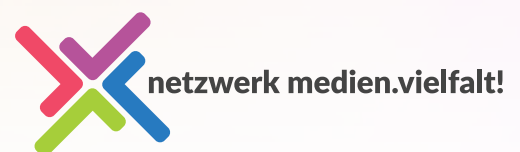
Aperçu des résultats du suivi scientifique

(période : 2020 - 2021)

Dr.ⁱⁿ Gerrit Kaschuba,
Forschungsinstitut tifs e.V.
Décembre 2021

L'accompagnement scientifique (institut de recherche tifs e.V.) a mené des entretiens et des interviews dans le réseau medien.vielfalt ! Au sein de ce réseau, des rédactions de réfugiés issues de radios communautaires et d'autres structures organisationnelles en Allemagne ont mené des entretiens, des discussions de groupe et des observations participatives et ont continuellement fait part de leurs conclusions au sujet du réseau. Une grande partie des recommandations a déjà été intégrée dans la demande de financement consécutif et dans un vaste processus de restructuration pour l'année 2022. Compte tenu de l'objectif de mise en place d'un réseau durable, l'accent a été mis sur les structures du réseau (coordination suprarégionale, table ronde de coordination, coordinations régionales et postes de coordination dans les rédactions locales pour les réfugiés), la communication et l'empowerment des individus dans le projet sous l'angle du genre et de la diversité.

Soutien du projet : Délégué du gouvernement fédéral à la migration, aux réfugiés et à l'intégration



Forschungsinstitut tifs

Bonnes pratiques au niveau fédéral, régional et local -

"C'est fou tout ce que nous avons mis en place"

Les activités communes telles que les rencontres de mise en réseau à l'échelle nationale (présentielles et en ligne), les ateliers, la collaboration sur le contenu dans le contexte d'un magazine d'une radio communautaire (Corax), les productions communes ou encore les discussions sur l'image de soi et les auto-désignations ("réfugiés", "migrant.e.s", "personne migrantisée" etc.) augmentent le 'sentiment d'appartenance' au sein du réseau. Malgré la situation de pandémie, qui a eu un impact négatif sur la participation active des réfugiés au sein des rédactions locales, beaucoup de choses ont été développées : "C'est fou tout ce que nous avons mis en place".

Dans le cadre du financement du projet (2020-21), le réseau est divisé en quatre régions, chacune ayant une coordination régionale comme personne de contact pour les rédactions locales des réfugiés ou les coordinations locales du réseau. En ce qui concerne le niveau structurel régional, les réunions régionales en ligne (par exemple sur des sujets tels que la "situation covid", "l'intégration et la culture") ainsi que les contacts directs et les visites des coordinateurs régionaux ont été cités par les coordinateurs et coordinatrices rédactionnelles locales comme favorisant l'établissement de relations familières, le développement d'une discussion de fond ou encore la discussion de problèmes dans les rédactions. L'objectif du réseau, à savoir qu'au moins un poste de coordination régionale sur quatre soit occupé au bout d'un an par une personne ayant une expérience d'asile/ou étant BiPoC, a été atteint.

Au niveau de la structure locale, ce sont principalement des professionnels des médias issus de l'immigration et de l'exil qui occupent le poste de coordination locale, responsable du téléchargement d'émissions sur la plateforme en ligne commune "Colourful Voices", de la coordination et de la communication au sein de la rédaction locale et entre les rédactions. Ces constructions de postes sont toutefois vécues différemment : certains titulaires de postes locaux voient positivement le salaire, qui correspond à peu près à un mini-job, et la preuve officielle de leur travail dans leur situation de vie actuelle. Cela ne s'applique toutefois pas à toutes les personnes, ni à toutes les situations de vie (p. ex. femmes avec enfants), car cela ne permet pas non plus de gagner sa vie.¹

¹ Ces constructions sont dues aux conditions de promotion des projets du programme, qui se focalisent avant tout sur la mise en place d'un réseau de personnes en fuite travaillant bénévolement. Combinées aux conditions juridiques et financières des personnes issues de l'exil et de la migration, elles s'avèrent être un obstacle à la mise en place de structures au sein de ce réseau.

L'importance du réseau pour les individus -

It's a safe space" (c'est un espace sûr)

Des déclarations telles que "I love the network, I feel integrated, I feel like a human being", "it's a safe space" montrent la grande importance du réseau pour les professionnels des médias. Mais ils font également référence à leur situation globale en tant que personnes issues de la fuite et de l'immigration dans la société allemande, avec des expériences d'exclusion. En même temps, on constate une diversité de situations parmi les membres du réseau : il y a des conditions de départ différentes en ce qui concerne l'origine de la fuite et de l'immigration, des conditions de séjour légales différentes et des situations de travail et de vie qui y sont liées qui diffèrent également. Celles-ci jouent un rôle dans l'importance subjective du réseau, tout comme la situation au sein du réseau lui-même, le degré de rencontre possible face à l'épidémie de Corona, le fait que le travail au sein du réseau soit rémunéré ou bénévole, les langues utilisées pour la compréhension ou la manière dont une communication ouverte est rendue possible.

Communication et possibilités de participation -

"De quoi voulez-vous parler lors des réunions ?"

Les rédactions locales sont comparées par les professionnels des médias actifs dans le réseau à des îles qui devraient être davantage reliées. Les visites de rédactions et les productions communes prévues en plus des rencontres en présentiel n'ont pu être que peu réalisées en raison de la pandémie de Corona. Voilà pour les conditions externes handicapantes. Mais des facteurs internes au réseau sont également importants : les possibilités de participation au réseau existent en principe, mais ne sont pas suffisamment transparentes, et sont parfois peu claires et masquées par les structures organisationnelles et les processus de travail en cours de développement (par exemple, où est organisé et décidé quoi ?). Il est également clair que les structures et les tâches doivent être clarifiées et rédigées quelque part - par exemple par les coordinatrices et coordinateurs de rédactions locales.

Outre la nécessité de développer des structures équitables et transparentes, les défis les plus importants concernent la communication : les différentes langues, l'utilisation de différents canaux de communication (whatsApp, e-mail, etc.) et la difficulté qui en découle de transmettre des informations, la connaissance mutuelle, le soutien - rarement présent - des radios libres et d'autres organisations d'accueil et le manque de culture du feed-back au sein du réseau (en ce qui concerne les émissions de radio et les podcasts produits, mais aussi la communication elle-même).

La compréhension des contenus sociopolitiques a eu lieu en partie, souvent dans de petits groupes, mais elle doit être renforcée à l'avenir dans l'ensemble du réseau. Il s'agit par exemple de thèmes tels qu'une communication et un langage inclusifs, critiques à l'égard du racisme et respect de l'égalité des sexes, ainsi que de l'imbrication des rapports de pouvoir fondés sur le sexe, la race, l'âge, le handicap, etc. (intersectionnalité).

Des solutions aux difficultés de communication sont déjà mises en pratique à la fin de la première promotion du projet, comme l'échange accru au sein de groupes linguistiques, c'est-à-dire de personnes parlant la même langue (en plus des passages interprétés en direct lors des rencontres), l'amélioration de l'équipement (p. ex. appareils), la diffusion des informations multilingues dans le groupe WhatsApp et la liste e-mails et des discussions de contenu renforcées permettant une participation plus égalitaire. Mais des réflexions sont déjà en cours sur l'évolution de l'organisation (par ex. réduction des postes de coordination régionale et création simultanée de nouveaux postes spécialisés qui seraient occupés par des professionnels des médias réfugiés et migrants, création à plus long terme d'une association, etc.)

Power Sharing et empowerment -

"Nos voix sont entendues, c'est important pour nous"

Les personnes interviewées mentionnent comme *empowerment* individuel des points forts comme le développement de capacités telles que l'organisation, la créativité, la persévérance : "J'ai beaucoup appris", "tout est possible". *L'empowerment collectif* est également visible : "Beaucoup de gens ont des préjugés - nous ne pouvons pas changer ces préjugés si nous ne parlons pas (...) nous devons aussi être entendus (...) Nos voix sont entendues, c'est important pour nous. "

L'obtention du pouvoir d'action se réfère principalement à l'histoire de la fuite et de la migration. L'imbrication avec le genre, y compris la transsexualité et l'intersexualité, n'occupe guère de place dans les rencontres. Des interviews et des productions isolées - principalement de femmes* - montrent que certaines personnes en sont conscientes.

Les rapports de force internes et les lignes de conflit - par exemple entre les membres de la "société majoritaire" blanche et les BiPoC - constituent un autre champ d'apprentissage. Ainsi, la représentation relativement faible des professionnels des médias issus de l'immigration et de l'exil est de plus en plus thématisée et réfléchi au sein du groupe de coordination. Il est apparu clairement que la crainte d'une division en 'vous et nous' en ce qui concerne la thématisation de la répartition des rôles au sein du réseau, l'inégalité de pouvoir perçue à travers la répartition des connaissances et le désir d'appartenance rend plus difficile, surtout pour les BiPoC ou les réfugiés, de thématiser d'eux-mêmes les inégalités et le sentiment de désavantage. L'accompagnement scientifique a repris cette idée pour ajouter le concept de *Power Sharing* à celui d'empowerment, qui a fait l'objet de beaucoup d'attention dans le réseau. Il s'agit essentiellement de faire en sorte que ceux qui disposent de plus de possibilités d'action et de privilèges les utilisent pour les personnes marginalisées ou les partagent avec d'autres. Cela se fait ponctuellement en réfléchissant à la difficulté de prendre conscience de "son incroyable privilège" en tant que membre de la "société majoritaire" - et d'y apporter des changements.²

Il ne faut pas oublier de mentionner les lignes de conflit latentes entre les journalistes réfugiés et migrants du réseau, qui peuvent être liées à des conditions - sociostructurelles- de départ différentes, à des positions politiques, etc. La solidarité et les expériences communes en tant que personnes issues de la migration et de la fuite sont toutefois mises en avant.

La collaboration entre la rédaction locale des réfugiés et la radio libre/l'organisation d'accueil fait également partie de la thématique du power sharing. Dans une station de radio, une personne de la rédaction des réfugiés qui fait partie du réseau est invitée à des réunions régulières dans la station radio, des conseils sont donnés par une sorte de mentore, la rédaction de demandes de financement est soutenue ou prise en charge. Il est important d'aborder activement les journalistes réfugiés et de soutenir ces rédactions en raison des conditions de départ inégales et difficiles. Mais en règle générale, il y a peu de soutien, ce qui peut aussi être lié aux faibles ressources des radios libres. En tout cas, l'ouverture transculturelle des organisations hôtes ou des radios libres reste à faire. Les membres du réseau estiment qu'il est possible de transmettre davantage d'informations sur les nombreuses activités du réseau ou des rédactions de réfugiés aux organisations hôtes.

Le souhait d'une offre d'ateliers plus intensifiée et d'ateliers se succédant les uns aux autres ainsi d'un concept de formation continue transparent afin d'augmenter le professionnalisme sont exprimés. Et la possibilité de proposer soi-même des ateliers est vécue comme un facteur d'empowerment : "(...) lorsque les gens peuvent proposer eux-mêmes des choses". Là aussi, il y a des chances d'empowerment et de power sharing.

² Il convient toutefois de noter que les conditions de travail dans les radios libres s'avèrent en général majoritairement précaires.

Impulsions de l'accompagnement scientifique pour le réseau medien.vielfalt

Forschungsinstitut tifs e.V.



Le thème de l'empowerment des professionnels des médias réfugiés et migrants et du power sharing de personnes comparativement plus privilégiées dans le domaine des médias se retrouve tout au long des recommandations d'action pour un travail en réseau transculturel et critique à l'égard des discriminations.

1. Concevoir la communication



Il s'agit de

- d'un meilleur échange d'informations et de possibilités de participer au réseau - par ex. par des productions communes et le développement commun de contenus et de formes dès le départ
- des discussions et des accords sur le contenu (par exemple sur des thèmes tels que l'antiracisme, la discrimination, le féminisme, l'intersectionnalité, le langage sensible au genre et à la diversité), qui devraient être conçus à bas seuil en raison des différentes conditions individuelles

Points de départ concrets

- Clarifier les canaux de communication numériques : Quelles informations atteignent le plus grand nombre possible de personnes dans le réseau et par quels canaux (whatsapp, e-mail, Telegram, Matrix...)?
- Utiliser systématiquement les canaux de communication (convenus)
- Répondre aux messages lorsqu'une réponse est demandée
- Tenir compte de la diversité linguistique : lors des réunions (en ligne), par ex. changer de groupe linguistique et faire traduire par un.e interprète ; pour les messages destinés à tous : les écrire dans différentes langues (ou, si ce n'est pas possible, au moins dans une autre langue la plus répandue parmi les utilisateurs et utilisatrices)
- Les coordinatrices et coordinateurs régionales, les personnes ayant des tâches transversales/ des services spécialisés et les coordinatrices et coordinateurs de rédactions locales communiquent régulièrement oralement, s'adressent de manière ciblée à d'autres pour les impliquer dans le travail
- Echanger régulièrement entre coordinatrices et coordinateurs de rédactions locales sur le travail des rédactions locales, les contenus, leur rôle dans la coordination au sein du réseau
- Convenir d'un feedback constructif au sein du réseau en ce qui concerne les productions, la collaboration, la satisfaction quant au flux de communication, etc. et l'ancrer systématiquement (par ex. via des formations continues).

2. Développer les structures en tenant compte des genres et de la diversité et les rendre visibles



Points de départ concrets

- Réunir les organes du réseau (en particulier la table ronde de coordination) de manière diversifiée (race, genre, capacité, âge, etc..)
- Réduire les tâches de la table ronde de coordination, y clarifier les tâches de chacun.e (répartition des tâches) et créer d'autres groupes de travail ciblés (à long terme et ad hoc) et les rendre visibles
- Mettre en réseau les coordinatrices et coordinateurs de rédactions locales et en discuter régulièrement dans une table ronde spécifique
- Confier davantage de postes, de postes (spécialisés) à des personnes issues de la migration et de l'exil (former aussi des tandems, là où c'est possible, pour se soutenir mutuellement)

Il s'agit de

- une participation active renforcée des femmes* et des hommes* issus de l'exil et de la migration (représentation) et une répartition équitable des postes et des ressources
- Transparence des postes existants et de leurs tâches, des organes, des structures décisionnelles, des possibilités de participation.
- Durabilité du réseau

- Décrire concrètement les tâches des postes de coordination locale, régionale et spécialisée
- Rendre transparente la structure globale du réseau et les structures de décision et de participation
- Réfléchir et développer ensemble des formes d'organisation pour assurer la durabilité du réseau (p. ex. création d'une association).

3. Permettre la formation continue, la systématiser et la rendre accessible



Il s'agit de

- la qualification continue des professionnels des médias participant au réseau
- de donner la possibilité d'apporter ses propres compétences dans des ateliers
- permettre aux professionnels des médias issus de la migration et de l'exil d'avoir des perspectives à plus long terme dans les radios libres et autres médias

Points de départ concrets

- Mettre par écrit le concept de formation continue du réseau et le publier en interne afin d'en montrer clairement l'éventail : Formats = offres individuelles et ateliers successifs ; contenus = compétences médiatiques, compétences professionnelles, thématiques (sur le racisme, le sexisme, l'évasion, l'empowerment et le power sharing, etc.
- Faire connaître et rendre accessibles à tous les membres du réseau les ateliers concrètement prévus
- Permettre (davantage) aux participants du réseau d'agir en tant que prestataires d'ateliers et les soutenir dans cette démarche
- Diffuser des informations sur les possibilités de qualification, y compris les programmes de mentorat auprès d'autres organisations et permettre la participation à ces programmes
- délivrer systématiquement à tous les participant.e.s des attestations de formation continue (professionnalisation, qualification)

4. Développer les relations publiques et l'ouverture transculturelle des radios libres, des médias communautaires et d'autres institutions responsables.



Il s'agit de

- motiver et d'enthousiasmer des personnes en général et en particulier des personnes issues de l'exil et de la migration pour le réseau et pour la collaboration dans des radios libres et d'autres initiatives médiatiques
- faire connaître le travail et les thèmes du projet *netzwerk medien.vielfalt* ! aux radios libres et à d'autres organisations hôtes ainsi qu'à la société allemande et assurer ainsi une structure durable

Points de départ concrets

- Développer les relations publiques numériques et les compléter par un travail de presse (local, régional, suprarégional/fédéral) et d'autres activités (par ex. l'exposition prévue sur le réseau)
- Apporter plus d'informations sur le réseau aux radios libres et aux organisations d'accueil et renforcer la communication
- Montrer aux radios libres et aux organisations d'accueil où elles peuvent être soutenues ; cela comprend aussi le feedback en ce qui concerne une ouverture transculturelle (power sharing), si les organisations veulent s'engager activement pour une société juste (p.ex. inclure les rédactions dans des réunions régulières, soutien pour l'acquisition de projets/le financement)
- Développer les contacts avec d'autres organisations dans le domaine des médias au niveau local, régional et fédéral, y compris avec des multiplicateurs et multiplicatrices en sciences des médias.