



ESTRATEGIA DE
CONVIVENCIA
INTERCULTURAL
DE NAVARRA

NAFARROAKO
KULTUREN ARTEKO
BIZIKIDETZAREN
ESTRATEGIA

Stratégie de Cohabitation Interculturelle de Navarre 2021-2026

RÉSUMÉ EXÉCUTIF



Rapport exécutif de la Stratégie de Cohabitation Interculturelle de Navarre 2021-2026

Direction et coordination

Direction générale des politiques migratoires - Service Ayllu pour la cohabitation
interculturelle et la lutte contre le racisme et la xénophobie

Rédaction et conseil

Fondation de l'Université autonome de Madrid



Contenu

WHY INTERCULTURAL HARMONY STRATEGY NEEDED IN NAVARRA **¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.**

HOW THE INTERCULTURAL HARMONY STRATEGY OF NAVARRA 2021-2026 HAS BEEN DEVELOPED AND WHO HAS PARTICIPATED **¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.**

STRUCTURE OF THE INTERCULTURAL HARMONY STRATEGY OF NAVARRA **¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.**

WHAT INTERCULTURAL HARMONY MEANS **¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.**

MODEL OF THE JURISDICTIONAL, NORMATIVE AND POLITICAL FRAMEWORK **¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.**

GUIDING PRINCIPLES OF THE HARMONY STRATEGY AS A WHOLE ... **¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.**

HOW THE INTERCULTURAL HARMONY STRATEGY CONTRIBUTES TO THE FULFILMENT OF THE 2030 AGENDA..... **¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.**

DIMENSIONS OF THE CHANGES NEEDED 15

THE GENERAL GOALS **¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.**

STRATEGIC ASSETS INVOLVED **¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.**

ASSET I. Institutional, technical and social communication ¡Error! Marcador no definido.

ASSET II. Building and organising effective partnerships 19

ASSET III. Development, expansion and new resources 19

ASSET IV. Constant adaptation and adjustment 19

ASSET V. Education and training 20

ASSET VI. Research, development and innovation 20

PRIORITY LINES, SPECIFIC GOALS, MEASURES, PROPOSALS AND INDICATORS CONTAINED IN THE STRATEGY **¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.**

MEASURES, SCHEDULING AND BUDGET ALLOCATION..... **¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.**

Summary Table 1. Priority lines of action, specific goals, indicators and measures ¡Error! Marcador no definido.

Summary Table 2. Measures and annual budget allocation ¡Error! Marcador no definido.





HOW THE DEVELOPMENT OF GOVERNANCE IS APPROACHED ¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.

ELEMENTS ENABLING MONITORING AND EVALUATION..... ¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.



Pourquoi une stratégie de cohabitation interculturelle est-elle nécessaire en Navarre ?

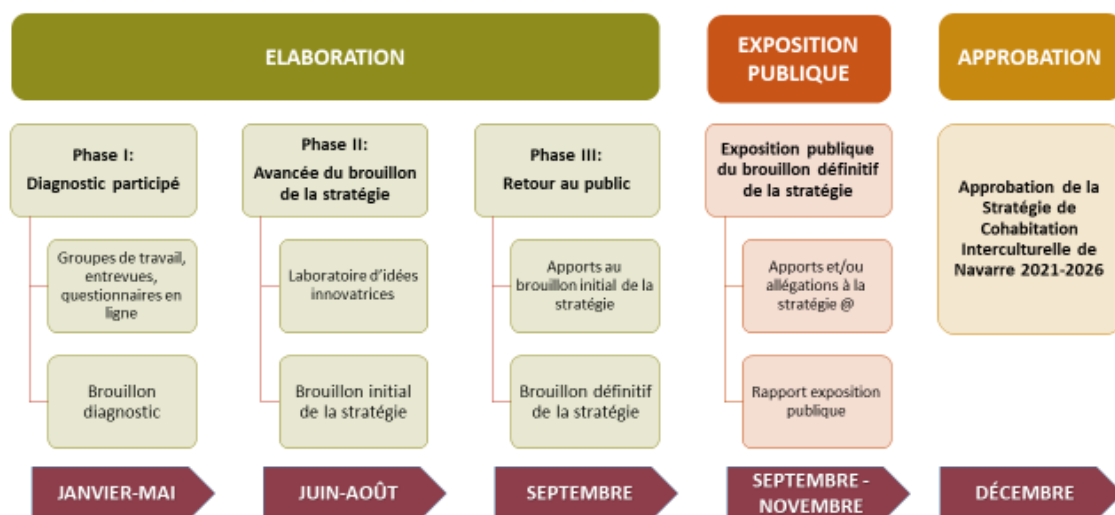
La Stratégie de Cohabitation Interculturelle de Navarre 2021-2026 répond à l'effort considérable réalisé au cours des dernières décennies depuis différents milieux institutionnels et sociaux de la société navarraise pour faire face au défi qu'implique gérer pacifiquement, efficacement et durablement le profond et croissant processus de sa diversification socioculturelle.

La Navarre est une région avec une grande diversité écologique, géographique, socioculturelle et linguistique et une longue tradition historique, mais qui au cours des dernières décennies et dans une perspective d'avenir, se retrouve face au défi de bien aborder le maintien et le développement de sa personnalité unie et plurale. Les bouleversements démographiques, migratoires et sociaux qui sont en marche ainsi que les défis que l'intense diversification impliquent dans la vie quotidienne et dans les politiques publiques, exigent de mettre en œuvre cette stratégie de cohabitation interculturelle.

Comment la Stratégie de Cohabitation Interculturelle de Navarre 2021-2026 a-t-elle été élaborée et qui y a participé ?

La stratégie de collaboration interculturelle a été élaborée principalement à partir de l'écoute active et attentive réalisée, qui a permis de créer de nombreux espaces virtuels et présentiels où se sont rencontrés les citoyens en tant que collectifs ou à titre individuel, des professionnels du secteur public et privé, et où ont pu être réalisés des apports spécifiques à partir de ressources documentaires, d'entrevues, etc. Parallèlement, les plans, les programmes et les stratégies précédents ont été étudiés et toute cette précieuse information a permis de mettre au point le diagnostic participatif sur la situation, les défis et les opportunités de la cohabitation interculturelle en Navarre.

Processus d'élaboration



Source : Élaboration propre



Participations aux processus d'élaboration





Quelle est la structure de la Stratégie de Cohabitation Interculturelle de Navarre ?

La nouvelle stratégie de cohabitation interculturelle commence avec un cadre conceptuel et théorique abordant trois aspects clé : les migrations, la cohabitation et l'interculturel. Cela a pour but de délimiter et de soutenir solidement les éléments scientifiques sur lesquels développer la nouvelle feuille de route pour la cohabitation interculturelle dans la communauté autonome de Navarre.

Ce document reprend les éléments règlementaires, depuis les différents niveaux des administrations et institutions, en englobant les domaines (international, européen, national et régional), les principes directeurs de l'ensemble de la stratégie, et l'alignement de la stratégie sur les objectifs de développement durable.

Le second bloc aborde les éléments clé pour créer sous forme d'itinéraire le processus et qui permettront les changements nécessaires à l'amélioration d'une cohabitation interculturelle, à travers :

- La description de 5 dimensions des changements nécessaires.
- 2 objectifs généraux.
- La définition de 6 actifs stratégiques.
- 5 lignes prioritaires.
- 10 objectifs spécifiques.
- 34 indicateurs.
- 21 mesures d'intervention.
- 92 propositions.

La Stratégie de Cohabitation Interculturelle de Navarre (2021-2026) est le résultat d'un travail collectif et constitue une feuille de route visant à encourager la participation et la collaboration de tous et toutes. La stratégie stimule l'implication de l'ensemble de la communauté de Navarre, de ses institutions à tous les citoyens, pour par la suite adapter avec flexibilité tous les éléments proposés, et ainsi répondre aux nombreux défis posés par une société dynamique qui évolue à un rythme accéléré.



Que signifie la cohabitation interculturelle ?

Dans l'optique de cette stratégie et du plan d'action, la **cohabitation interculturelle est définie** comme la situation de sociabilité existant dans une certaine communauté diversifiée, dans laquelle prédominent les relations interpersonnelles et sociales de respect, reconnaissance mutuelle, communication effective et collaboration pour le bien commun, en abordant pacifiquement les problèmes, les tensions et les conflits.

Cette notion se base sur l'intégration de ses deux composantes, c'est pourquoi il convient de définir d'abord ce qui a trait à la *cohabitation* et ensuite à l'*interculturel*.

La cohabitation

Cette catégorie et idéal sociopolitique et étique est abordée dans cette stratégie d'une façon manière exigeante et opérationnelle ; exigeante, car la cohabitation est différente de la simple coexistence, et opérationnelle, car elle se concrétise par une série d'aspects ou de dimensions. Considérons les deux points.

Dans ce plan et cette stratégie d'action à court et moyen terme, la cohabitation se conceptualise, en effet, comme un mode de sociabilité différent de la coexistence et de l'hostilité. **La cohabitation**, entendue dans un sens exigeant et **dynamique**, **c'est la relation qui implique interaction entre les personnes et les groupes et la volonté de se rapprocher et de s'entendre depuis le respect actif**, et où les tensions et les conflits qui surgissent au fur et à mesure se régulent moyennant des mécanismes pacifiques.

La coexistence, par contre, est une relation essentiellement statique entre les personnes, avec peu d'interaction et où prédomine un respect passif ou minimum, de tolérance passive, et dans laquelle la conflictualité reste larvée, sans être exprimée ni abordée.

L'hostilité implique de vivre dans des situations marquées continuellement par les conflits, les agressions et la violence (structurelle, symbolique ou directe). Il existe une interaction, mais elle est chargée de méfiance, de suspicion, d'évitement et de refus.





Cette notion doit donc non seulement être exigeante du point de vue étique, mais aussi opérationnel. Dans ces trois modes de sociabilité –cohabitation, coexistence et hostilité– apparaissent neuf dimensions : relationnelle, attitudinale, normative, axiologique, participative, communicationnelle, conflictuelle, identitaire et politique.

L'interculturel

L'idée d'interculturel est entendue aussi bien dans son sens factuel, de fait, que dans sa signification règlementaire de proposition ou devoir d'être :

1. Dans le **sens factuel**, l'interculturel se réfère aux relations interethniques, c'est-à-dire, les relations interpersonnelles ou sociales existant de fait entre les personnes et les collectifs avec une différenciation ethnique ou culturelle. Et par extension aussi, aux différences d'origine, socio-raciales, linguistiques ou religieuses. Même si la diversité culturelle est un fait, le terme « interculturel » met l'accent sur l'existence de certaines interactions, qualifiées comme positives ou négatives.
2. Mais c'est le **sens règlementaire et étique** qui s'intègre pleinement dans cette stratégie navarraise de cohabitation interculturelle. C'est ainsi que nous considérons « l'interculturel » comme le **mode de sociabilité qui serait souhaitable dans une société pleinement démocratique, de droit et pacifique** ; c'est-à-dire, des relations sans discrimination, ségrégation ni exclusion de celui qui est différent. Ou bien, exprimé en positif, des relations de respect, de reconnaissance de l'autre, de communication effective et de collaboration au bien commun, comme nous l'avons dit dans notre définition ci-dessus.

Cette seconde acception étant entendue comme *interculturalisme*, il s'agit d'une optique qui partage avec le **multiculturalisme** les principes d'égalité des droits et de valorisation positive de la diversité, mais en rajoutant la promotion d'espaces d'interaction positive et en mettant l'accent sur ce qu'ils ont en commun ou partagent avec les sujets individuels et collectifs. À ce propos, on distingue trois principes de l'interculturel :

1. Égalité des droits et devoirs, de traitement et d'opportunités.
2. Respect de la différence et valorisation positive de la diversité.
3. Interaction positive et accent sur le commun.



La cohabitation interculturelle en Navarre

Pour ce qui concerne la Navarre, la perspective de cohabitation interculturelle exige d'approfondir dans les plans et les dimensions qui viennent d'être énumérés, et toujours avec un double regard complémentaire sur :

- Ce qui est commun et partagé (droits de l'homme, système démocratique, cadre autonome foral et ses politiques ; nature, histoire et identité navarraise, etc.).
- Ce qui est particulier et spécifique (groupes socioculturels et styles de vie, autochtones et migrants ; différences campagne/ville, zones et comarques aussi diverses que la montagne, la Ribera et la Navarre moyenne ; diversité linguistique avec le castillan, l'euskera et d'autres langues ; sous-cultures de genre et d'âge ; etc.).

En définitive, une stratégie de cohabitation interculturelle basée sur l'unité et la diversité navarraise, toutes deux dynamiques et changeantes. **Ainsi entendus, la cohabitation et l'interculturel permettent d'identifier des aspects concrets, d'analyser des thématiques et de créer des cadres opérationnels permettant de connaître et de renforcer des actions institutionnelles, techniques et sociales**, orientées à la prédominance de la cohabitation interculturelle comme le mode le plus positif et indispensable au développement humain et durable des villes, des villages et des communautés locales.



Quel cadre de compétences, réglementaire et politique a-t-elle comme référence ?

La Stratégie de Cohabitation Interculturelle de Navarre 2021-2026 part d'un large bagage de politiques publiques en rapport avec l'impact local du phénomène migratoire. Il existe également une vaste expérience dans le développement d'engagements internationaux, normatifs, de cadres d'orientation, ainsi que de nombreux instruments pour tenter de répondre à la diversification socioculturelle qui concerne la plupart des pays dans le monde.

En considérant l'évolution historique du phénomène migratoire, on observe des avancées réellement significatives, et il existe aujourd'hui de nombreux instruments destinés à la reconnaissance positive de la diversité culturelle, l'inclusion, la cohésion sociale ou la cohabitation. Ceci dit, il existe aussi une disparité de situations en fonction de chaque pays, des moments historiques avec de grands progrès ou des reculs, en même temps qu'une difficulté considérable pour les structurer de manière à pouvoir optimiser des ressources et consolider des avancées pour apporter de nouvelles réponses à une réalité complexe et dynamique.

À partir de tout ce bagage, la Stratégie de Cohabitation Interculturelle de Navarre se centre sur le cadre de compétences dont dispose le Gouvernement de Navarre, le cadre réglementaire autonome étant la principale référence, mais qui reprend aussi les compétences et les directives au niveau international, européen, national et local.



Quels sont les principes directeurs de l'ensemble de la stratégie de cohabitation ?

LE PRINCIPE D'ÉGALITÉ ET DE NON-DISCRIMINATION

Qui implique que toutes les personnes sont titulaires des droits de l'homme et des libertés fondamentales, sans distinction de race, de sexe ni de religion.

LE PRINCIPE DE CITOYENNETÉ

Qui implique que toutes les personnes sont titulaires du droit, indépendamment de leur situation administrative

LE PRINCIPE D'INCLUSION

Qui implique que les migrants peuvent exercer leurs droits, en égalité de conditions et sans aucune discrimination par rapport aux autres membres de la société.

LE PRINCIPE DE L'INTERCULTUREL

Compris comme un mécanisme d'interaction entre des personnes de différentes origines et cultures, dans la valorisation et le respect de la diversité culturelle.

La perspective de genre est établie comme un élément central et à prendre en compte dans le développement de chacun des quatre principes ci-dessus.



Comment la stratégie de cohabitation interculturelle contribue a-t-elle au respect de l'Agenda 2030 ?

La stratégie de cohabitation interculturelle 2021-2026 a eu comme cadre de référence les travaux réalisés depuis la Conférence régionale sur la migration (CRM), visant à étudier les modes de transversalité de la gouvernance des migrations dans l'Agenda 2030 et dans l'Agenda 2030 pour le Développement Durable de Navarre.

OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE



Dans ce sens, en en suivant les recommandations internationales, la principale référence de la stratégie de cohabitation interculturelle se trouve dans l'Objectif 10 INÉGALITÉS RÉDUITES. Concrètement, la cible 10.7 de cet objectif énonce l'engagement des membres de l'Assemblée générale des Nations Unies de « Faciliter la migration et la mobilité de



façon ordonnée, sans danger, régulière et responsable, notamment par la mise en œuvre de politiques de migration planifiées et bien gérées ».



La consécration des objectifs généraux considérés dans la stratégie de cohabitation interculturelle contribuera notablement à répondre à l'Objectif 11 VILLES ET COMMUNAUTÉS DURABLES, car une des caractéristiques importantes des migrants est leur tendance à s'établir dans des environnements urbains. Cet objectif a pour but de garantir l'accès au logement, en évitant les processus d'hyperconcentration ou le phénomène de ghettoïsation.



Il est également nécessaire de travailler l'incidence sur les Objectifs 3 BONNE SANTÉ ET BIEN-ÊTRE et 4 ÉDUCATION DE QUALITÉ, car l'accès et le succès scolaire, mais aussi la couverture sanitaire pour toutes les personnes arrivant sur un territoire, doivent constituer les bases d'un bon accueil et d'un processus d'inclusion sociale réussi.



Parmi les nombreuses évidences positives que signifient les processus de migration se trouve leur contribution au développement socioéconomique des territoires d'accueil, en apportant des éléments abordés dans les Objectifs 1 PAS DE PAUVRETÉ et 8 TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE.

Ce dernier recommande de travailler dans le but de garantir des conditions de travail adéquates aux migrants, en évitant toute forme de précarité.

Depuis son commencement, l'élaboration de la stratégie de cohabitation interculturelle fait partie d'une contribution qualitative à l'Objectif 16 PAIX, JUSTICE ET INSTITUTIONS EFFICACES. Un large processus participatif a été mis en place et des espaces ont été créés pour faciliter une grande participation des agents sociaux et des citoyens, en répondant à la cible 16.7 de





« Faire en sorte que le dynamisme, l'ouverture, la participation et la représentation à tous les niveaux caractérisent la prise de décisions ».

La stratégie de cohabitation interculturelle vise également la consécution de l'Objectif 5 ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES, spécifié lui-même dans certaines des mesures, mais surtout, en contribuant de façon transversale et interdisciplinaire à encourager l'égalité entre les sexes comme un élément essentiel pour avancer dans la cohabitation et la promotion de l'interculturel.



Le point Gouvernance interculturelle contribue, depuis sa conception, son optique et sa méthodologie, au développement de l'Objectif 17 PARTENARIATS POUR LA RÉALISATION DES OBJECTIFS. Pour cela il propose le développement d'un processus basé sur la collaboration des secteurs public et privé en vue de d'atteindre une finalité commune, une Navarre interculturelle, ce qui constituerait un patrimoine important pour la communauté autonome.





Quelles sont les dimensions des changements nécessaires ?

1. **Intégralité, efficacité et efficience des politiques et interventions** des administrations publiques, des institutions et des initiatives privées, ainsi que des réseaux et actions des citoyens.
2. **Renforcement de l'organisation** et de la participation des communautés locales, en considérant leurs particularités socio-territoriales et en partant de la diversité comme élément positif.
3. **Adaptation institutionnelle**, réglementaire et administrative à la diversité culturelle existante.
4. **Impulsion des relations sociales** à tous les niveaux, en mettant l'accent sur les éléments d'intérêt commun pour renforcer le sentiment d'appartenance partagée.
5. **Gestion régulée et positive** de la conflictualité sociale.

Le développement de toutes ces dimensions se fera depuis la perspective de genre, en l'abordant d'une perspective d'intersectionnalité, en prenant en compte toutes les diversités, non seulement les diversités ethniques, culturelles, linguistiques, religieuses ou d'origine présentes sur le territoire et dans la société navarraise, mais aussi les diversités fonctionnelles et sexo-génériques.

Quels sont les objectifs généraux ?

1. Créer des conditions adéquates permettant **d'améliorer la participation et l'interaction de toutes les personnes résidant en Navarre, indépendamment de leur origine culturelle, en faveur de leur contribution au bien commun, en partant de la diversité culturelle comme un élément qui contribue à l'enrichissement du patrimoine social, économique et culturel**, des aspects indispensables à la prospérité et à la cohésion sociale dans la communauté forale de Navarre.
2. Promouvoir des **processus favorisant l'inclusion pleine de la population autochtone, la population immigrée et les minorités ethniques**, en veillant à **l'égalité des droits, des devoirs et des opportunités**, en renforçant **les relations et le travail conjoint de toute la population résidant en Navarre**, indépendamment de la diversité d'origines et d'appartenances culturelles, tout ceci en abordant des situations spécifiques qui favorisent l'égalité entre femmes et hommes.



Quels actifs stratégiques contient-elle ?

Il est proposé de définir la **stratégie** comme : a) *une série ou séquence de décisions, d'étapes et d'activités qui*, b) *à partir du diagnostic d'une certaine situation de départ devant être améliorée*, c) *est adoptée dans une certaine direction et avec une certaine finalité*.

Une stratégie doit disposer et se concrétiser dans des **actifs stratégiques**. Ces actifs ne constituent pas des étapes rigides qui, une fois accomplies, restent dans l'oubli pour passer à la suivante, mais plutôt des moments dans un développement cyclique, dialogique et en spirale, qui affecte chacune des lignes prioritaires.

Les actifs stratégiques **sont des éléments centraux et structurels** sur lesquels pivote la stratégie ; **ils présentent un caractère ample, transversal, et c'est sur eux que sont spécifiés les lignes prioritaires d'action, les objectifs spécifiques, les mesures concrètes et les options et propositions**. Leur fonction est de doter toute la stratégie d'une structure organisationnelle permettant d'intervenir directement sur les éléments considérés essentiels en vue de parvenir à la finalité ultime : **consolider, élargir et améliorer la cohabitation interculturelle en Navarre**.

Ces **six actifs stratégiques** sont abordés en détail ci-dessous :

ACTIF 1
Communication institutionnelle, technique et sociale
ACTIF 2
Consolidation et organisation de partenariats effectifs
ACTIF 3
Développement, élargissement et nouvelles ressources
ACTIF 4
Perfection et adaptation constante
ACTIF 5
Formation et qualification
ACTIF 6
Recherche, développement et innovation



ACTIF I. Communication institutionnelle, technique et sociale

Faire participer l'ensemble de la communauté forale Navarre à la stratégie, en permanence et pendant tout le processus, en informant, sensibilisant et encourageant les différents secteurs à collaborer. Cette communication doit être mise en marche dès l'implantation de la stratégie et appliquée dans chaque ligne, objectif, mesure, gouvernance et façon de participer, en communiquant l'information à tous les agents, surtout à ceux les plus concernés. Une communication inclusive et égalitaire non associée à des rôles de genre devra être utilisée en permanence dans cette tâche.

ACTIF II. Consolidation et organisation de partenariats effectifs

Il s'agit en deuxième lieu de consolider ou de continuer à consolider tout le positif déjà existant, ce qui demande des moyens pour son maintien et sa durabilité, et aussi pour accélérer les ajustements visant l'amélioration.

Les aspects concrets de ce second actif sont : a) la reconnaissance des collaborateurs, b) l'explicitation publique du lien avec la stratégie de chaque ressource ou dispositif et de son apport à celle-ci, c) l'établissement de la nouvelle gouvernance et la coordination à plusieurs niveaux, et d) la provision des ressources et des moyens nécessaires.

ACTIF III. Développement, élargissement et nouvelles ressources

En complément à ce qui précède, il y a lieu d'introduire de nouveaux programmes, projets et initiatives, en intégrant aussi de nouvelles entités et collaborations à la stratégie.

Les contenus concrets de ce deuxième actif sont : a) intégration des propositions effectuées au processus de diagnostic et présentation de la stratégie, b) intégration de nouvelles propositions à l'implantation de la stratégie au cours des années suivantes, et c) utilisation de convocations nationales et internationales pour tout ce qui précède et pour d'autres innovations.



ACTIF IV. Perfection et adaptation constante

Il est nécessaire d'appliquer chaque année les ajustements nécessaires à ce *corpus* (programmes, alliances, plateformes, etc.), de manière à perfectionner et adapter aux nouveaux défis qui surgissent dans un environnement changeant, non seulement dans le cadre de la communauté forale de Navarre, mais aussi au niveau national et international.

Les éléments concrets de ce quatrième actif sont : a) améliorations successives dans la coordination, et b) amélioration des protocoles et procédures d'action.

ACTIF V. Formation et qualification

Le but est de fournir aux institutions et aux agents sociaux, et ce tout au long du processus d'implantation de la stratégie, des espaces et des moyens d'apprentissage coopératif des connaissances, capacités et outils nécessaires à l'apport de chacun.

Les actifs, moments ou accents précédents requièrent tous de soutien dans la qualification. Voyons deux exemples : pour obtenir du succès dans la *consolidation et l'organisation de partenariats effectifs* (Actif II) des actions de formation initiales sont nécessaires, un aspect clé indiqué dans le Diagnostic Participatif ; d'autre part, la perfection et l'adaptation constante (Actif IV) exigent le recyclage formatif.

ACTIF VI. Recherche, développement et innovation

Un autre actif stratégique est celui relatif à la connaissance appliquée, au suivi détaillé et à l'évaluation participative.

Cela implique que la stratégie doit intégrer des éléments comme : a) une méthodologie de recherche-action participative (RAP) qui soit connue des noyaux les plus impliqués, qui apportent et reçoivent ; b) un système d'information, de documentation et de retour de la bonne marche de la stratégie ; et c) un protocole transparent de suivi et d'évaluation.

Quelles lignes prioritaires, objectifs spécifiques, mesures, propositions et indicateurs contient la stratégie ?

Les **lignes prioritaires d'action établissent les voies sur lesquelles sont priorisés les éléments clé** à travailler en vue d'améliorer la situation de départ et de parvenir aux changements souhaités. Chacune des 5 lignes contient **2 objectifs spécifiques avec leurs indicateurs de résultat (34) respectifs, qui aideront à mesurer la mise en marche de la stratégie**. Finalement, **chaque objectif (10) se concrétise en 2 ou 3 mesures spécifiques (21 au total)** et 92 propositions.

Les lignes prioritaires d'action proposées **découlent du Diagnostic Participatif** qui a été réalisé, et en même temps elles sont présentées **sous l'optique conceptuelle et les dimensions de la cohabitation interculturelle**, largement développées et avec des évidences de bons résultats et d'impacts dans leur application (relationnelle, normative, axiologique, participative, communicationnelle, conflictuelle, attitudinale, identitaire, politique).

Lignes prioritaires d'action

1
Promouvoir des communautés interculturelles pour la consécration d'une citoyenneté globale
2
Créer une vision et valorisation positives de la diversité culturelle en impulsant les valeurs partagées et en facilitant la communication
3
Développer la prévention et le règlement pacifique des conflits
4
Promouvoir l'engagement des administrations et des institutions à s'adapter à la gestion et la promotion de la diversité culturelle de Navarre
5
Stimuler la promotion sociale pour favoriser la cohabitation interculturelle, en mettant l'accent sur la participation spécifique des minorités ethnoculturelles ou des citoyens de différentes origines

Chaque ligne prioritaire d'action a été conçue pour répondre aux deux objectifs généraux, en mettant l'accent, d'une part, sur l'importance de l'interaction entre toutes les personnes de différentes origines culturelles résidant en Navarre (objectif 1), et, d'autre part, sur la finalité de la pleine inclusion depuis l'égalité des droits, des devoirs et des opportunités (objectif 2).

La Stratégie de Cohabitation Interculturelle de Navarre prétend apporter une feuille de route visant à promouvoir la participation et l'implication des administrations, des agents sociaux et des citoyens en général, dans l'objectif d'assumer la diversité socioculturelle comme un élément positif qui enrichit les territoires, en renforçant les interrelations entre toutes les personnes et en focalisant tous les aspects, ressources et talents tendant à améliorer le bien commun. Dans ce processus participatif, les lignes prioritaires signalent cinq chemins différents mais interconnectés de façon

systemique, et avec lesquels il est prétendu obtenir, à la fin de la période 2021-2026, des résultats et des évidences des avancées enregistrées vers une société interculturelle où la régulation pacifique des différences et des conflits est une réalité, ainsi que l'expression et l'interrelation entre les différentes cultures qui cohabitent en Navarre.

Dans la définition de ces lignes il a été tenté d'agglutiner la multitude de propositions des participants au processus d'exécution du diagnostic, ainsi que dans les laboratoires développés afin de faire des propositions spécifiques pour la définition propre de la stratégie. Même si l'implantation de chaque ligne est abordée avec décision et sécurité, il convient de partir de la flexibilité comme un postulat nécessaire, qui permettra d'inclure de nouvelles options et propositions ou de reformuler certaines de celles déjà exposées.





Quelles sont les mesures, la planification et l'assignation budgétaire de la stratégie ?

Les tableaux suivants décrivent en synthèse la mise en œuvre des 21 mesures spécifiques contenues dans les 5 lignes prioritaires d'action, en indiquant leur délai d'exécution et l'assignation budgétaire.

Le premier tableau contient les mesures suivant les lignes et les objectifs spécifiques avec les indicateurs de résultat pour évaluer leur consécution. Sont également indiqués pour chaque mesure les organismes impliqués dans leur exécution, ainsi que la planification et le budget assigné.

Le deuxième tableau détaille l'assignation budgétaire annuelle des mesures de chaque ligne prioritaire.

Tableau résumé 1. Lignes prioritaires d'action, objectifs spécifiques, indicateurs et mesures

LP.1. Promouvoir des communautés interculturelles pour la consécution d'une citoyenneté globale				
OE.1.1.	Renforcer les procédures, les contenus et la gestion collaborative des convocations de subventions pour la promotion de la cohabitation interculturelle.	Indicateurs	<ul style="list-style-type: none"> • Changements et améliorations apportés à la gestion des convocations de subventions. • Études et rapports sur l'adaptation des projets présentés au cadre conceptuel établi et évaluation de leur impact dans la cohabitation interculturelle. • Nombre de projets présentés abordant spécifiquement le domaine de la jeunesse et des familles. • Mesures appliquées pour le développement de la perspective de genre dans les actions réalisées. 	
			Mesure	Organismes impliqués
1.1.1.	Étude et révision de la convocation de subventions et leur adaptation à l'optique conceptuelle et aux priorités établies par la stratégie de cohabitation interculturelle, en promouvant en particulier le domaine de la jeunesse et des familles.	Département des Politiques Migratoires et de la Justice (DGPM)	2022-2026	2 210 000 €
1.1.2.	Mise à disposition d'outils techniques et méthodologiques permettant de travailler en collaboration dans une même optique conceptuelle et avec des objectifs partagés, en encourageant la richesse et l'échange de méthodologies et l'innovation sociale.	Département des Politiques Migratoires et de la Justice (DGPM)	2022-2026	Ressources propres en personnel
LP.1. Promouvoir des communautés interculturelles pour la consécution d'une citoyenneté globale				



OE.1.1.2.		Indicateurs		
<p>Promouvoir la gestion positive de la diversité dans les villages, les quartiers, les centres sanitaires et les espaces publics, et encourager la création d'espaces (commerciaux, associatifs, ludiques...) où mettre en rapport les différents segments socioculturels des citoyens navarrais, y compris la perspective de genre (données ségréguées par sexe, analyse, langage neutre, participation équilibrée des femmes et hommes...).</p>		<ul style="list-style-type: none"> • Actions réalisées en vue d'encourager un réseau de techniciens en cohabitation interculturelle et de lutte contre le racisme et la xénophobie (TCIR). • Projets mettant en œuvre des actions pour l'encouragement de relations entre voisins. • Projets ou activités utilisant la culture comme opportunité pour encourager la valorisation positive de la diversité culturelle. Initiatives utilisant le sport comme moyen pour promouvoir la participation des citoyens de différentes origines culturelles. • Mesures appliquées au développement de la perspective de genre dans les actions réalisées. 		
Mesure		Organismes impliqués		Budget
1.1.1	Techniciens en cohabitation interculturelle et de lutte contre le racisme et la xénophobie (TCIR).	Département des Politiques Migratoires et de la Justice (DGPM) Fédération Navarraise des Communes et Mairies (FNMC)		2022-2026 1 932 000 €
1.1.2.	Promouvoir des espaces de socialisation du voisinage et l'interaction avec et entre les personnes de différentes origines culturelles.	Département des Politiques Migratoires et de la Justice (DGPM) Département de la Présidence, l'Égalité, la Fonction Publique et l'Intérieur (DG de l'intérieur). Institut Navarrais de la Jeunesse Fédération Navarraise des Communes et Mairies (FNMC) Département des Droits Sociaux Département de la Culture et des Sports Département de l'Éducation Département des Relations Citoyennes (DG de la Paix, la Cohabitation et les Droits de l'Homme)		2022-2026 75 000 €





LP.2. Créer une vision et valorisation positives de la diversité culturelle en impulsant les valeurs partagées et en facilitant la communication

Mesure	Organismes impliqués	Planification	Budget
<p>OE.2.1</p> <p>Encourager des processus permettant une vision positive de la diversité culturelle.</p>	<p>Indicateurs</p> <ul style="list-style-type: none"> • Processus de recherche entrepris ou publiés. • Élaboration de publications de vulgarisation sur les migrations, la cohabitation, l'interculturel, etc. • Actions entreprises depuis l'éducation au développement comme élément contribuant à l'amélioration de la cohabitation interculturelle en Navarre. • Mesures appliquées au développement de la perspective de genre dans les actions réalisées. 		
<p>2.1.1</p> <p>Création d'une unité d'études et un laboratoire d'initiatives permettant d'approfondir dans les éléments conceptuels et opérationnels avec une incidence sur l'impact local des migrations et encourageant la promotion de la cohabitation interculturelle.</p>	<p>Département des Politiques Migratoires et de la Justice (DGPM)</p> <p>Département des Droits Sociaux (Observatoire Réalité Sociale)</p> <p>Département de l'Université, l'Innovation et la Transformation Numérique (DG aux Universités : UPNA)</p>	<p>2022-2026</p>	<p>169 000 €</p>
<p>2.1.2.</p> <p>Encouragement de l'éducation pour le développement dans le but de stimuler les connaissances, compétences, valeurs et attitudes nécessaires pour promouvoir l'engagement des citoyens envers la construction d'un monde plus juste, pacifique, tolérant, inclusif, durable et sûr.</p>	<p>Département des Droits Sociaux (DG de la Protection Sociale et la Coopération au Développement)</p>	<p>Annuelle : sensibilisation et éducation pour le développement non formel</p> <p>Pluriannuelle : éducation pour le développement formel</p>	<p>250 000 €</p>



LP.2. Créer une vision et valorisation positives de la diversité culturelle favorisant les valeurs partagées et facilitant la communication

OE.2.2	Encourager la communication positive sur la diversité socioculturelle existante en Navarre en stimulant le sentiment commun d'appartenance, ainsi que son caractère inclusif et non sexiste.	Indicateurs	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de campagnes réalisés et de participants. • Apparition dans les médias et les réseaux sociaux des campagnes “Navarra de colores-Nafarroa Koloretan” et d’autres actions de promotion positive de la diversité culturelle. • Nombre d’actifs communautaires identifiés travaillant en faveur de la cohabitation interculturelle. • Mesures appliquées au développement de la perspective de genre dans les actions réalisées.
---------------	--	--------------------	--

Mesure		Organismes impliqués	Planification	Budget
2.2.1	Promotion de campagnes de sensibilisation pour la mise en valeur de la diversité sociale et culturelle, en considérant la perspective de genre.	Département des Politiques Migratoires et de la Justice (DGPM) Relations Citoyennes (DG de la Paix, la Cohabitation et les Droits de l’homme) Département des Droits Sociaux	2022-2026	442 000 €
2.2.2.	Création d’un réseau navarrais d’actifs communautaires promoteurs de cohabitation interculturelle dans les établissements d’enseignement, les centres sanitaires et culturels, les espaces publics, etc.	Département des Politiques Migratoires et de la Justice (DGPM) Relations Citoyennes (DG de la Paix, la Cohabitation et les Droits de l’homme)	2023-2026	Ressources provenant des mesures 1.1.1 et 1.2.1 et ressources propres d’entités locales.



LP.3. Développer la prévention et le règlement pacifique des conflits

OE.3.1.	Renforcer et approfondir dans des protocoles et méthodologies en faveur de la prévention, du règlement et de la résolution pacifique de tensions et conflits liés aux processus migratoires et de diversification socioculturelle.	Indicateurs	<ul style="list-style-type: none"> • Améliorations réalisées dans le Service de médiation communautaire interculturelle. • Actions réalisées dans les domaines : éducatif, sanitaire, logement/voisinages, services sociaux. • Nombre de procédures ou de protocoles médiateurs développés dans des domaines spécifiques. • Mesures appliquées au développement de la perspective de genre dans les actions réalisées. 		
Mesure		Organismes impliqués		Planification	Budget
3.1.1.	Renforcement du Service de médiation communautaire Interculturelle vers le travail communautaire et concrètement sur la prévention et la gestion des conflits.	Département des Politiques Migratoires et de la Justice (DGPM) Département des Droits Sociaux		2022-2026	1 770 617 €





Mesure	Organismes impliqués	Planification	Budget
3.1.2 Promotion du travail de prévention et de règlement de conflits dans les domaines du travail, éducatif, sanitaire, des services sociaux, sportif et du logement/voisinages.	Département des Politiques Migratoires et de la Justice (DGPM) Département de l'Éducation Département de la Santé Département des Droits Sociaux Département de l'Aménagement du Territoire, du Logement, du Paysage et des Projets Stratégiques. Fédération Navarraise des Communes et Mairies (FNNC) Département de la Culture et des Sports	2022-2026	133 133 €

LP.3. Développe la prévention et le règlement pacifique des conflits			
Mesure	Organismes impliqués	Planification	Budget
OE.3.2. Promouvoir des actions de formation et réflexives adressées à l'ensemble des citoyens, avec la triple optique : droits, genre et interculturel.	Indicateurs <ul style="list-style-type: none"> • Espaces et actions de formation et de qualification citoyenne pour avancer vers une égalité réelle des droits et devoirs de toute la population. • Facilitation de connaissances permettant à la population de différentes origines culturelles de connaître le système administratif, les démarches, etc. • Nombre de participants aux actions de formation. • Publications sur des outils de prévention et de gestion de conflits dans des contextes multiculturels. • Mesures appliquées au développement de la perspective de genre dans les actions réalisées. 		



3.2.1	Conception et exécution d'un programme de formation et de qualification citoyenne en matière de droits et devoirs, égalité de genre et principes de l'interculturalisme.	<p>Département de la Présidence, l'Égalité, la Fonction Publique et l'Intérieur (Police Foral. Direction générale de l'Intérieur).</p> <p>Département de l'Éducation.</p> <p>Département de l'Université, L'Innovation et la Transformation Numérique</p> <p>Fédération Navarraise des Communes et Mairies (FNMC)</p> <p>Département des Politiques Migratoires et de la Justice (DGPM)</p>	2022-2026.	Ressources propres en personnel des Départements des Politiques Migratoires et de la Justice, Département de la Présidence, l'Égalité, la Fonction Publique et l'Intérieur et Département de l'Éducation et du Budget provenant de la mesure 1.2.1, ressources propres d'entités locales et ressources de la Chaire Unesco.
3.2.2.	Élaboration, diffusion et actualisation de guides pour la gestion médiatrice de conflits liés à des éléments socioculturels différents, en développant la perspective de genre et en utilisant un langage neutre.	<p>Département des Politiques Migratoires et de la Justice (DGPM)</p> <p>Département des Droits Sociaux</p>	2024-2026	10 000 €

LP.4. Promouvoir l'engagement des administrations et des institutions à s'adapter à la gestion et la promotion de la diversité culturelle de Navarre

OE.4.1.	Promouvoir la cohabitation interculturelle comme élément prioritaire dans l'agenda des politiques publiques de Navarre, en mettant l'accent sur le développement de la perspective de genre.	Indicateurs	<ul style="list-style-type: none"> • Développement d'actions depuis la section de cohabitation interculturelle. • Activités de soutien à d'autres départements pour l'intégration de l'optique de cohabitation et d'interculturel à certaines politiques publiques. • Nombre d'accords établis avec des entités locales. • Nombre d'initiatives mises en œuvre suite aux accords avec des entités locales. • Mesures appliquées au développement de la perspective de genre dans les actions réalisées.
---------	--	-------------	--

	Mesure	Organismes impliqués	Planification	Budget
4.1.1.1.	Développement d'une Section de cohabitation interculturelle comme espace institutionnel promoteur de la gestion positive de la diversité culturelle en Navarre.	Département des Politiques Migratoires et de la Justice (DGPM)	2023-2026	Ressources propres en personnel Département des Politiques Migratoires et de la Justice.
4.1.1.2.	Signature d'accords avec des entités locales pour la promotion de la cohabitation interculturelle.	Département des Politiques Migratoires et de la Justice (DGPM) Fédération Navarraise des Communes et Mairies (FNMC)	2022-2026	Ressources propres en personnel Département des Politiques Migratoires et provenant de la mesure 1.2.1.



LP.4. Promouvoir l'engagement des administrations et des institutions à s'adapter à la gestion et la promotion de la diversité culturelle de Navarre

Mesure	Organismes impliqués	Planification	Budget
<p>OE.4.2.</p> <p>Faciliter des instruments institutionnels, sociaux et techniques permettant la gestion positive de la diversité culturelle et la promotion de la cohabitation interculturelle.</p>	<p>Indicateurs</p> <ul style="list-style-type: none"> • Services fournis de façon unifiée à travers le service aux citoyens • Actions réalisées pour la création d'un plan global de formation. • Nombre d'actions de formation développées. • Mesures appliquées au développement de la perspective de genre dans les actions réalisées. 		
<p>4.2.1.</p> <p>Création d'une unité de conseil pour la promotion de la cohabitation interculturelle.</p>	Département des Politiques Migratoires et de la Justice (DGPM)	2023-2026	20 000 €
<p>4.2.2.</p> <p>Développement d'un plan de formation global et stable en matière de gestion positive de la diversité culturelle et promotion de la cohabitation interculturelle.</p>	<p>Département des Politiques Migratoires et de la Justice (DGPM)</p> <p>Département de l'Université, L'Innovation et la Transformation Numérique (DG d'universités. UPNA)</p> <p>Relations Citoyennes (DG de la Paix, la Cohabitation et les Droits de l'homme)</p>	<p>2022-2026</p> <p>UPNA : 2022-2023</p>	104 000 €





LP.5. Stimuler la promotion sociale pour favoriser la cohabitation interculturelle, en mettant l'accent sur la participation spécifique des minorités ethnoculturelles ou des citoyens de différentes origines

OE.5.1.	Encourager des initiatives favorisant la participation sociale en matière de cohabitation interculturelle, en particulier des personnes migrantes ou de différentes origines culturelles.	Indicateurs	<ul style="list-style-type: none"> • Séances réalisées du Forum des Personnes Migrantes, localisations et espaces de collaboration • Actions spécifiques visant à encourager la participation et le leadership des femmes migrantes. • Actions entreprises en vue du renforcement de l'associationnisme des personnes migrantes. • Degré de collaboration des autochtones avec les associations de personnes migrantes. • Présence et collaboration de professionnels d'origine étrangère avec l'ensemble des activités tendant à la cohabitation interculturelle. • Mesures appliquées au développement de la perspective de genre dans les actions réalisées.
----------------	---	--------------------	---

	Mesure	Organismes impliqués	Planification	Budget
5.1.1.	Renforcement et promotion du Forum des Personnes Migrantes, comme espace de participation, consultation et stimulation d'idées innovatrices pour la promotion de la cohabitation interculturelle.	Département des Politiques Migratoires et de la Justice (DGPM)	2022-2026	25 000 €
5.1.2.	Soutien à des initiatives de formation ou des actions spécifiques visant à renforcer le leadership des femmes migrantes dans des initiatives sociales, culturelles, sportives, etc.	Département de la Présidence, l'Égalité, la Fonction Publique et l'Intérieur (INAI) Département des Politiques Migratoires et de la Justice (DGPM)	2022-2026	25 000 €
5.1.3.	Création d'itinéraires de soutien pour encourager l'associationnisme des personnes avec une identité culturelle différente.	Département des Politiques Migratoires et de la Justice (DGPM)	2022-2026	25 000 €



LP.5. Stimuler la promotion sociale pour favoriser la cohabitation interculturelle, en mettant l'accent sur la participation spécifique des minorités ethnoculturelles ou de citoyens de différentes origines

OE.5.2.	Créer des outils facilitant la participation des citoyens de différentes origines culturelles, en utilisant la perspective de genre.	Indicateurs	<ul style="list-style-type: none"> • Applications de méthodologies innovatrices pour la promotion de la cohabitation interculturelle. • Nombre d'associations de migrants et actifs pour la cohabitation interculturelle identifiés. • Évaluations ou systématisations de méthodologies appliquées donnant de bons résultats. • Mesures appliquées au développement de la perspective de genre dans les actions réalisées.
----------------	--	--------------------	--

	Mesure	Organismes impliqués	Planification	Budget
5.2.1.	Encourager l'échange interculturel, d'expériences et de bonnes pratiques, de rencontres en égalité, en utilisant la méthodologie d'apprentissage et de service ou d'autres pouvant servir pour parvenir à l'interaction entre les personnes de différentes origines culturelles.	Département des Politiques Migratoires et de la Justice (DGPM) Département de l'Université, L'Innovation et la Transformation Numérique (Direction générale d'universités) Département de l'Éducation Département de la Présidence, l'Égalité, la Fonction Publique et l'Intérieur (INJ)	2022-2026	34 000 €
5.2.2.	Élaboration de guides de ressources et d'actifs sur les associations de migrants, ressources de promotion de l'interculturel, etc., avec perspective de genre et langage neutre.	Département des Politiques Migratoires et de la Justice (DGPM) Fédération Navarraise des Communes et Mairies (FNMC)	2023-2026	15 000 €

Tableau résumé 2. Mesures et assignation budgétaire annuelle

L.P.1. Promouvoir les communautés interculturelles pour la consécration d'une citoyenneté globale						
Mesure spécifique		2022	2023	2024	2025	2026
1.1.1.	Étude et révision de la convocation de subventions.	425 000 €	435 000 €	450 000	450 000	450 000
1.1.2.	Mise à disposition d'outils techniques et méthodologiques permettant de travailler en collaboration à partir d'une même optique conceptuelle.	Ressources propres en personnel	Ressources propres en personnel	Ressources propres en personnel	Ressources propres en personnel	Ressources propres en personnel
1.2.1.	Techniciens en cohabitation interculturelle et de lutte contre le racisme et la xénophobie (TCIR).	332 000 € Ressources propres en personnel Fédération Navarraise des Communes et Mairies.	400 000 € Ressources propres en personnel Fédération Navarraise des Communes et Mairies.	400 000 € Ressources propres en personnel Fédération Navarraise des Communes et Mairies	400 000 € Ressources propres en personnel Fédération Navarraise des Communes et Mairies	400 000 € Ressources propres en personnel Fédération Navarraise des Communes et Mairies
1.2.2.	Promouvoir des espaces de socialisation du voisinage et l'interaction	15 000 € Ressources propres en personnel départements et Fédération Navarraise des Communes et Mairies.	15 000 € Ressources propres en personnel départements et Fédération Navarraise des Communes et Mairies.	15 000 € Ressources propres en personnel départements et Fédération Navarraise des Communes et Mairies.	15 000 € Ressources propres en personnel départements et Fédération Navarraise des Communes et Mairies.	15 000 € Ressources propres en personnel départements et Fédération Navarraise des

L.P.1. Promouvoir les communautés interculturelles pour la consécration d'une citoyenneté globale						
Mesure spécifique		2022	2023	2024	2025	2026
						Communes et Mairies.

L.P.2. Créer une vision et valorisation positive de la diversité culturelle favorisant les valeurs partagées et facilitant la communication						
Mesure spécifique		2022	2023	2024	2025	2026
2.1.1.	Création d'une unité d'études et d'un laboratoire d'initiatives	21 000 € Ressources propres en personnel départements.	37 000 € Ressources propres en personnel départements.	37 000 € Ressources propres en personnel départements.	37 000 € Ressources propres en personnel départements.	37 000 € Ressources propres en personnel départements.
2.1.2.	Encouragement de l'éducation pour le développement.	250 000 €	À déterminer suivant le budget annuel du Département des Droits Sociaux			
2.2.1.	Promotion de campagnes de sensibilisation et mise en valeur de la diversité sociale et culturelle.	82 000 €	90 000 €	90 000 €	90 000 €	90 000 €
2.2.2.	Création du réseau navarrais d'actifs communautaires promoteurs de cohabitation interculturelle	Ressources provenant des mesures 1.1.1 et 1.2.1 et ressources propres d'entités locales.				

L.P.3. Développer la prévention et le règlement pacifique des conflits						
Mesure spécifique		2022	2023	2024	2025	2026
3.1.1.	Renforcement du Service de médiation communautaire interculturelle	329.212 €	345.487	365.306	365.306	365.306
3.1.2	Promotion du travail de prévention et de règlement de conflits	Ressources provenant des mesures 1.2.1 et 3.1.1. 133.133 € Département de l'Éducation. Ressources de personnel propres des Départements des Politiques Migratoires et de la Justice, la Santé, les Droits Sociaux, Département de l'Aménagement du Territoire, du Logement, du Paysage et des Projets Stratégiques et Département de la Culture et des Sports et de la Fédération Navarraise des Communes et Mairies.				
3.2.1	Conception et exécution d'un programme de formation et de qualification citoyenne	Ressources propres en personnel de Départements des Politiques Migratoires et de la Justice, Département de la Présidence, l'Égalité, la Fonction Publique et l'Intérieur et Département de l'Éducation et du Budget provenant de la mesure 1.2.1, ressources propres d'entités locales et ressources de la Chaire Unesco.				
3.2.2.	Élaboration, diffusion et actualisation de guides pour la gestion médiatrice de conflits			10 000 € Ressources propres en personnel	Ressources propres en personnel	Ressources propres en personnel

L.P.4. Promouvoir l'engagement des administrations et institutions à s'adapter à la gestion et la promotion de la diversité culturelle de Navarre						
Mesure spécifique		2022	2023	2024	2025	2026
4.1.1.	Développement d'une section de cohabitation interculturelle		Ressources propres en personnel Département des Politiques Migratoires et de la Justice.			
4.1.2.	Signature d'accords avec des entités locales	Ressources propres en personnel Département des Politiques Migratoires et provenant de la mesure 1.2.1.				
4.2.1.	Unité de conseil pour la promotion de la cohabitation interculturelle.		Ressources propres en personnel Département des Politiques Migratoires et de la Justice et 5 000 € annuelles	Ressources propres en personnel Département des Politiques Migratoires et de la Justice et 5 000 € annuelles	Ressources propres en personnel Département des Politiques Migratoires et de la Justice et 5 000 € annuelles	Ressources propres en personnel Département des Politiques Migratoires et de la Justice et 5 000 € annuelles
4.2.2.	Plan de Formation de gestion de la diversité culturelle et promotion de la cohabitation	Ressources propres en personnel et 4 000 € de la Chaire Unesco	25 000 €	25 000 €	25 000 €	25 000 €

L.P.5. Stimuler la promotion sociale pour favoriser la cohabitation interculturelle, en mettant l'accent sur la participation spécifique des minorités ethnoculturelles ou des citoyens de différentes origines

Mesure spécifique		2022	2023	2024	2025	2026
5.1.1.	Renforcement et promotion du Forum des Personnes Migrantes	5 000 €	5 000 €	5 000 €	5 000 €	5 000 €
5.1.2.	Soutien à des initiatives de formation des femmes migrantes	5 000 € et Ressources propres en personnel INAI	5 000 € et Ressources propres en personnel INAI	5 000 € et Ressources propres en personnel INAI	5 000 € et Ressources propres en personnel INAI	5 000 € et Ressources propres en personnel INAI
5.1.3.	Itinéraires de soutien à l'encouragement de l'associationnisme	5 000 €	5 000 €	5 000 €	5 000 €	5 000 €
5.2.1.	Encouragement de l'échange interculturel, d'expériences et de bonnes pratiques, rencontres en égalité, en utilisant la méthodologie d'apprentissage et de service pour parvenir à l'interaction.	34 000 €, ressources programme Ruiseñor (UPNA) et ressources et programmes propres du Département de l'Éducation	Ressources propres en personnel Département des Politiques Migratoires et de la Justice, ressources programme Ruiseñor (UPNA) et ressources et programmes propres du Département de l'Éducation			
5.2.2.	Élaboration de guides de ressources et d'actifs associations de migrants, ressources, etc.		15 000 €	Ressources Propres en personnel.	Ressources Propres en personnel.	Ressources Propres en personnel.
BUDGET TOTAL		1 640 345 €	1 515 620 €	1 545 439 €	1 535 439 €	1 535 439 €





Comment le développement de la gouvernance est-il abordé ?

La société navarraise, actuelle et future, dépendra de la création de processus de rénovation, dynamisation et construction d'un projet commun en ajoutant tous ses composantes. La diversification socioculturelle de la population est une réalité inéluctable qui, bien gérée, contribuera positivement à s'acheminer vers une transformation sociale et économique adéquate et l'auto-affirmation en tant que peuple et communauté.

Dans cet idéal de transformation il est nécessaire d'aborder l'impact local des migrations et de tirer le maximum de profit des opportunités qu'il offre, à partir du développement de processus de participation qui puisent profondément dans les valeurs démocratiques, avec une référence claire aux droits de l'homme et en activant l'intelligence collective et l'innovation technique et citoyenne pour adapter les administrations, les organisations et la structure sociale des communautés aux nouveaux temps.

Le Gouvernement de Navarre œuvre pour convertir le défi qu'implique la diversification socioculturelle de la société en une opportunité de construction de politiques publiques avec une vision stratégique bien claire. Pour cela il faudra approfondir dans le travail systémique et transversal, en impliquant les communes, les collectivités de la société civile, les universités, les entreprises et les professionnels dans tous les domaines. Il y a aussi un travail intense à réaliser au niveau interne entre les différents services formant l'administration autonome, en vue d'assurer la proximité, l'efficience et la transversalité dans la consécution de :

- a) Un bon accueil, dans l'optique du respect des droits, à toute personne arrivant pour toute cause dans la communauté forale de Navarre.



- b) Une lutte décidée contre toute forme de racisme, xénophobie ou toute autre forme de discrimination.
- c) La détermination pour construire une cohabitation interculturelle authentique et exigeante.
- d) En développant tout cela d'une perspective interculturelle et dans la perspective de genre.

Le Département des Politiques Migratoires et de la Justice, à travers la Direction générale des politiques migratoires, a la volonté institutionnelle d'encourager un processus unique de gouvernance interculturelle, en favorisant la participation depuis l'idée d'un gouvernement ouvert. Il prétend promouvoir cette gouvernance unifiée comme l'élément central des changements et transformations qui doivent avoir lieu pour avancer ensemble dans les objectifs de développement durable, en voulant aussi contribuer depuis la réalité que représentent les processus migratoires au bien commun et général de toute la société.

Pour cela, le *Plan d'accueil aux personnes migrantes de Navarre 2021-2026*, le *Plan de lutte contre le racisme et la xénophobie 2021-2026*, ainsi que la *stratégie de cohabitation interculturelle 2021-2026*, constituent un seul processus d'action, un chemin unique partagé de changement et de transformation vers une société interculturelle.

Pour mener à bien ce plan, une proposition méthodologique est définie pour permettre d'organiser efficacement le processus complexe de participation qu'implique aussi bien le travail interne, au sein de la propre administration autonome, que celui à réaliser par l'ensemble des agents sociaux. Le développement d'une gouvernance participative et interculturelle vise les objectifs suivants :

Un **gouvernement ouvert**, qui facilite l'implication de citoyens de différentes origines dans les décisions publiques.

Le **rôle des communes**, en renforçant institutionnellement les mairies pour favoriser la gestion de la diversité culturelle présente dans les territoires et les communautés locales.

La **promotion de la société civile organisée**, comme un actif fondamental de création de capital social et dans lequel les différentes origines culturelles de la population enrichissent le patrimoine collectif.

Le **dialogue avec les autres institutions publiques et privées** qui articulent la société navarraise comme agents bâtisseurs du futur de la communauté forale et une partie nécessaire de son développement socioéconomique.



Quels éléments permettront de faire le suivi et l'évaluation ?

Comme signalé au point précédent, la stratégie sera implantée stratégiquement au travers de programmations opérationnelles annuelles, où seront reprises les actions nécessaires à réaliser au cours de cette période, en accomplissant ainsi, progressivement, les objectifs et les mesures qui y sont énoncés.

Afin que les différents agents impliqués dans la gouvernance de la cette stratégie maintiennent le contrôle sur son développement, les programmations opérationnelles annuelles intégreront des instruments et des processus de recueil systématique d'information quantitative et qualitative. Ceci permettra de connaître le degré d'accomplissement des actions engagées et leurs résultats, et de conférer davantage de cohésion à la stratégie, avec la possibilité d'appliquer les ajustements jugés nécessaires l'année suivante.

Le déploiement des actions de chaque programmation annuelle sera analysé et évalué d'une perspective interculturelle et de genre dans les différents espaces formant la gouvernance et feront l'objet d'un rapport de suivi annuel. Les programmations opérationnelles annuelles comprendront des indicateurs de réalisation et de résultat pour chaque action à réaliser.

Ce processus de suivi structure une surveillance continue, complétée par les espaces d'évaluation.

Dans ce sens l'évaluation de la stratégie est configurée dans une optique d'évaluation continue et cumulée, en affrontant deux moments spécifiques d'évaluation : une évaluation intermédiaire à mi-chemin de l'application de la stratégie, et une évaluation finale à son terme. Les deux seront quantitatives (en déterminant les actions exécutées



par rapport à celles initialement prévues et le degré d'exécution) et qualitatives (en soulignant les aspects les plus qualitatifs qui permettront d'identifier les domaines d'intervention et les éventuelles améliorations à apporter aux prochains plans).

L'évaluation finale de la stratégie mesurera aussi, d'une optique interculturelle et de genre, l'impact social qui à court et moyen terme a comporté l'exécution de la première Stratégie de Cohabitation Interculturelle de Navarre, en tenant compte des objectifs de l'Agenda 2030 liés à son développement.



ESTRATEGIA DE
CONVIVENCIA
INTERCULTURAL
DE NAVARRA

NAFARROAKO
KULTUREN ARTEKO
BIZIKIDETZAREN
ESTRATEGIA

Gobierno
de Navarra



Nafarroako
Gobernua



AGENDA
2030



Gobierno
de Navarra



Nafarroako
Gobernua



AGENDA
2030