



**FITFOR THE
FUTURE**

Entretien - École Madrasa

WP 2

Activité 1 (Entretien avec les
dirigeants)

Développé par Upwell | Novembre 2025

PROJECT NUMBER: 2024-1-FR01-KA220-VET-000244092



**Co-funded by
the European Union**

Métadonnées de l'interview

Date de l'entretien :	17.08.2025
Nom de l'intervieweur :	Marco De Cave
Consentement à la collecte de données	oui
Remarques supplémentaires sur l'entretien	

Rencontrez le dirigeant

Nom :	Elisa Trifelli
Âge :	44
Sexe :	Femme
Fonction et poste actuels :	Directrice d'école
Années d'expérience professionnelle :	+10
Années dans des postes de direction :	4
Organisation :	École coranique
Secteur d'activité :	Inclusion/diversité
Pays / Ville :	Italie / Cori
Taille de l'organisation :	☒ Micro ☐ Petite ☐ Moyenne ☐ Grande

Contenu principal de l'entretien

Section de l'entretien	Résumé des réponses	Citations sélectionnées
Le chemin vers le leadership Moments clés, défis, valeurs	Le parcours de leadership de la personne interrogée a commencé lorsqu'elle a remarqué le manque de liens entre les migrants et la communauté locale. Avec des éducateurs issus d'associations partageant les mêmes idées, elle a cofondé l'école de langue italienne <i>Madrassa</i> il y a près de cinq ans. Lancée dans la bibliothèque municipale et soutenue par les services sociaux, cette initiative est rapidement devenue un lieu où les migrants peuvent apprendre la langue, accéder à des informations essentielles et tisser des liens avec la société locale. Les valeurs fondamentales qui guident cette démarche sont l'inclusion, l'instauration d'un climat de confiance et la responsabilité collective.	« J'ai réalisé à quel point il était difficile pour la communauté locale et les communautés migrantes d'établir des liens entre elles, et je me suis dit... que nous pouvions nous lancer dans cette aventure. » « Nous avons rapidement compris à quel point il était nécessaire de disposer d'un lieu où les gens pourraient se rencontrer et où les migrants pourraient plus facilement entrer en contact avec des personnes utiles issues de l'immigration. »
Votre approche du leadership Inclusion, prise de décision, vision	Son leadership donne la priorité à la dignité et à la participation des personnes. En célébrant les réussites, en gardant l'école ouverte toute l'année et en appartenant à un réseau plus large d'écoles inclusives, elle veille à ce que chacun se sente vu, respecté et inclus. La prise de décision est collective, les élèves, les bénévoles et les enseignants participant activement à l'élaboration des activités. La garantie d'un soutien gratuit aux femmes, même si cela coûte plus cher, a contribué à créer un environnement très inclusif. Les sessions de formation en pédagogie interculturelle renforcent la cohésion et les capacités de l'équipe. Sa vision repose sur le partage des responsabilités et l'autonomisation.	« Nous ne partons jamais uniquement de critères abstraits — nous nous demandons toujours : de quoi les personnes qui viennent nous voir ont-elles réellement besoin maintenant ? » « Nous encourageons les étudiants, les bénévoles et les enseignants à proposer des activités, à apporter leur propre culture et leur expérience comme ressource. »



Co-funded by
the European Union





Stratégies de changement pour des résultats durables et positifs	L'école favorise le changement social en encourageant l'inclusion, le dialogue interculturel et les pratiques durables. En restant ouverte même pendant l'été, elle prévient l'isolement des migrants. Les décisions sont prises en concertation avec les élèves et les organisations partenaires, ce qui garantit leur pertinence et leur réactivité. L'impact est mesuré à travers les taux d'inscription, la réussite aux examens, la fidélisation des bénévoles et les commentaires qualitatifs sur l'inclusion. Au-delà des résultats, l'école est devenue une référence fiable au sein de la communauté, en particulier pour les femmes et les jeunes en quête d'autonomie.	<i>« Nous avons vu de nombreuses personnes, en particulier des femmes, décider de chercher un emploi et demander de l'aide pour rédiger leur CV. »</i> <i>« Je crois que la participation collective, combinée à la capacité d'écouter, est le meilleur moyen de trouver une direction, même dans les situations les plus incertaines. »</i>
--	---	--

Préjugés et appartenance Outils, pratiques, sensibilisation	La madrasa lutte activement contre les préjugés en créant des espaces de reconnaissance et d'appartenance. Les diplômes sont remis lors de cérémonies publiques en présence des autorités municipales, ce qui donne de la visibilité aux réalisations des migrants. Les événements sociaux interculturels démantèlent les stéréotypes, tandis que l'accès universel, y compris pour les personnes sans papiers, renforce le principe selon lequel l'éducation est un droit. La participation active garantit que chaque voix est prise en compte. Le dirigeant insiste sur le fait que le décentrage et l'écoute sont des pratiques essentielles pour faire de la diversité une source de force.	« Ce choix pratique envoie un message clair : l'accès à l'éducation et à la communauté ne devrait pas dépendre du statut juridique. » « J'ai appris que l'inclusion signifie avant tout accepter de se décentrer, ne pas considérer l'école comme un lieu de transmission de connaissances, mais comme un espace où chacun apporte quelque chose de précieux. »
Partager ce qui fonctionne Inspiration, exemples, outils transférables	Les pratiques transférables de l'école comprennent la mise en place de services de garde d'enfants, d'horaires flexibles et d'apprentissage à distance pour permettre la participation des femmes, l'adaptation des horaires aux besoins des participants, l'organisation d'événements interculturels et la célébration publique des réussites. La formation interne des bénévoles favorise l'acquisition de compétences en matière de médiation culturelle et de pédagogie inclusive. Le responsable s'inspire des échanges avec d'autres écoles, de l'écoute des expériences vécues par les élèves et du partage des connaissances au sein du réseau. Ces routines démontrent que l'inclusion se construit à travers des choix organisationnels quotidiens, et non à partir de principes abstraits.	« Nous avons impliqué les personnes qui s'occupent des enfants pendant les cours. Ainsi, les mères peuvent y assister sans renoncer à leur éducation. » « L'inclusion et la représentation ne se construisent pas uniquement à travers des déclarations d'intention, mais à travers des choix quotidiens et organisationnels qui permettent véritablement aux personnes de participer. »