

Parution trimestrielle

Directeur de la publication

Jean BELLANGER

Directeur de la rédaction

Kamel JENDOUBI

Réalisation / Secrétaire de rédaction

Zohra BOUTBIBA

Ont participé à ce numéro

Jean BELLANGER

Zohra BOUTBIBA

Julie BROUDEUR

Karim BEDAR

Amélie BISAR

Joaquim Neiva (AEFTI ARDENNES)

Eric KESLASSY

Karim BEKDACHE (AEFTI MARNE)

Jean-Claude ESTER

Pierre GALLORO

Alexia SERRE

Sabrina SINIGAGLIA-AMADIO

Pascal TISSERANT

Eric VERDIER

Jérôme VALLUY

Patrick ALLIER (AEFTI SAÔNE ET LOIRE)

Johannes VAN DER KLAUW

Crédits Photos

© Adèle MARTINEAU (Couverture)

© Collection Jean BELLANGER (p.5)

© Brahim CHANCHABI / AIDDA

(p.12, p.19, p.16)

© Gérard POURPE / AIDDA (p.32)

© Fournies par les intervenants

(Photos d'identité)

Relecture

Catherine GODIN

Anne-Marie DAILLE (AEFTI SAVOIE)

Joaquim Neiva (AEFTI ARDENNES)

Conception graphique et Maquette

Zohra BOUTBIBA

Abonnements

Catherine GODIN

France prix au numéro : 5 euros

Etranger prix au numéro : 8 euros

Abonnement **France** : 22 euros / an pour :

4 numéros et un hors série.

Abonnement **Etranger** : 30 euros.

Publicité

Zohra BOUTBIBA

Relation presse

Jean BELLANGER

Commission paritaire : en cours

ISSN : 0769-6094

Dépôt légal : à parution

Date de création : 1985

Dépôt INPI : 11 juin 2004

Date de parution :

Trimestre échu

Impression :

Expressions2

10 bis rue Bisson

75020 PARIS

01.43.58.26.26

www.expressions2.com



L'éditorial de Jean BELLANGER

Directeur de la publication

DIDAC RESSOURCES
CONTACT DIDAC-RES
SOURCES .EU
+ 330 187 12669

La France ne peut accueillir toutes les richesses du monde et rejeter celles et ceux qui la mettent en valeur.

Cette formule vaut bien celle de Michel Rocard : « la France ne peut accueillir toute la misère du monde », gageons qu'elle n'aura pas le même succès...

La formule négative de Michel ROCARD, sert d'excuse pour rejeter le tiers-monde et éviter d'engager une réflexion réaliste pour une coopération équitable. C'est la formule « bonne conscience des pays riches » : nous avons déjà assez donné... d'ailleurs « ils » gaspillent... « Ils » ne savent pas gérer... les pauvres...

Des pauvres, de toute façon, il y en aura toujours, la religion est là pour les reconforter dans leur résignation... aux pauvres qui mendient, la réponse religieuse tant chez les chrétiens que chez les musulmans, c'est : « Que Dieu te vienne en aide »... « Rabi ynoub »... voilà les seules réponses qu'on leur réserve dans les 10 ans à venir.

La réputation d'un économiste de gauche sert d'excuse pour la mise en place d'une politique libérale moins scrupuleuse encore.

Au moment où les valeurs humanistes et républicaines se perdent dans les discours confus dont le seul but est d'accrocher les électeurs, il est vital de revenir à l'histoire et aux valeurs fondamentales de la République :

- La laïcité reste une valeur républicaine qui dépasse, tout en les respectant, les valeurs religieuses.

- Les droits de l'homme sont remis en cause : le temps de l'esclavage, le temps de l'indigénat, le temps des privilèges, sont révolus...

Il serait plus juste de lutter pour obtenir des droits égaux pour tous, que de donner « une chance » de réussir à quelques-uns.

Toutes formes de stigmatisation et de discriminations liées à l'origine au lieu d'habitation, à l'âge, au sexe ou à l'handicap doivent être combattues sans hésitation, afin d'éviter à une partie de la population d'être mise dans une catégorie qui les désigne comme coupable idéal de la crise sociale... Ce qui est le cas aujourd'hui pour l'immigration.

Notre réseau associatif de formation, au service des immigrés et des publics défavorisés, a besoin sans ostentation mais avec fermeté de s'expliquer sur ses orientations, ses choix et ses divergences éventuelles avec le pouvoir.

Nous sommes convaincus que la formation ne doit pas être traitée comme une marchandise, c'est un service rendu à la Nation. Savoir lire, écrire et s'exprimer comme citoyen responsable, doit être un droit inaliénable.

Les différents articles de ce numéro qui traitent de la lutte contre les discriminations, ont pour but de faire partager nos convictions et de sensibiliser nos lecteurs au combat que nous menons pour valoriser l'homme dans toutes ses dimensions culturelles, géographiques et historiques...

Les opinions exprimées dans les articles n'engagent que leurs auteurs, ils n'expriment pas nécessairement la position du réseau AEFTI.

La reproduction des articles doit faire l'objet d'une autorisation de la Fédération AEFTI.

Réalisé avec le soutien de :





Lutte contre les discriminations

Un combat pour l'égalité

12 Vous avez dit discrimination ?,
par Joaquim NEIVA

15 La question des discriminations,
par Eric KESLASSY

18 Rencontre sur les discriminations à l'AEFTI 66,
intervention de Jean BELLANGER

22 Vers une coopération européenne durable,
par Karim BEKDACHE

24 Jean-Claude ESTER



« Les révoltes urbaines de 2005 notamment peuvent certainement s'expliquer pour partie par le refus des discriminations »

26 Exemple d'un diagnostic territorial participatif,
par GALLORO, SERRÉ, SINIGAGLIA-AMADIO,
TISSERANT



SYNDICAT DE LA
PRESSE
SOCIALE

La revue Savoirs et Formation est une revue sans langue de bois vis-à-vis des décisions politiques et institutionnelles qui portent atteinte aux droits de l'homme en général, des immigrés et des personnes défavorisées en particulier.

Elle a aussi pour vocation de :

- informer nos formateurs (spécialisés dans le FLE et l'alpha) et nos partenaires (associations, services publics, centre de ressources, étudiants chercheurs et professionnels du FLE) sur les outils pédagogiques et attirer leur attention sur les réformes qui touchent au cœur de leur métier.
- Soutenir une noble cause : la lutte pour l'égalité des chances dans l'éducation, l'accès à l'emploi et à la formation pour tous en publiant les travaux et revendications de nos partenaires

La revue Savoirs et Formation traite 3 thématiques :

- La lutte pour les droits des personnes en difficulté d'insertion, ce qui englobe la lutte contre toutes les discriminations
- La lutte contre l'illettrisme et l'analphabétisme par le biais de la formation
- Travaux et actualités sur les savoirs de base (lire / écrire / compter)

Les infos du trimestre

3 Statistiques ethniques, par Julie BROUDEUR

Débat

4 La santé des travailleurs migrants,
par Karim BEDAR

Libre expression

6 Enseignant du FLE / FLS, par Amélie BISAR

Immigration

32 Immigration choisie contre immigration subie,
par Julie BROUDEUR

Lutte contre les discriminations

34 Vers des plateformes collaboratives en régions,
par Éric VERDIER

38 L'interview



Jérôme VALLUY

« Très peu de monde, lutte aujourd'hui, en faveur d'une perception et d'un rapport à l'étranger qui tourneraient le dos à la xénophobie. »

Europe

40 Le projet européen de l'AEFTI Saône-et-Loire,
par Patrick ALLIER

International

44 Les défis multidimensionnels de la migration en Afrique du Nord, par Johannes VAN DER KLAUW





Julie BROUDEUR
Journaliste

Des tests, oui, des statistiques, non

Verdict des Sages du Conseil constitutionnel après examen de la loi sur l'immigration de Brice Hortefeux ? « Oui mais », titrait l'une des éditions du Monde du vendredi 16 novembre. Saisie par la gauche à l'issue de l'adoption définitive du texte par le Parlement, le 23 octobre, la plus haute juridiction française a émis des « réserves précises » quant à l'article 13, qui fixe les conditions dans lesquelles un demandeur de visa peut recourir aux tests ADN pour prouver une filiation maternelle. Et de rappeler, par la voix de Jean-Louis Debré, président du Conseil, que « la filiation reste soumise à la loi personnelle de la mère étrangère », et, en outre, que les autorités en charge d'une demande de regroupement familial doivent faire toutes les recherches nécessaires avant de « proposer » le test ADN.

Une dernière réserve qui répond aux inquiétudes du collectif Sauvons la recherche, entre autres protestataires inquiets de la « banalisation » d'un test génétique réduisant la filiation à un lien de sang. Cette réponse en demi-teinte ne saurait éclipser une autre décision, tranchée celle-là, du Conseil. Jugé en contradiction avec l'article 1 de la Constitution, qui proclame l'égalité de tous devant la loi sans distinction d'origine, de race ou de religion, l'article 63 sur les statistiques ethniques rendues possibles sous le contrôle de la CNIL, a été censuré. Cette disposition, conçue comme un outil de lutte contre les discriminations, mais insérée sans vrai débat dans un texte sur l'immigration, a été à l'origine de l'appel solennel « Fiche pas mon pote » lancé le 26 octobre par SOS-Racisme, qui dénonçait le renforcement d'une « vision ethnicisante de la société ». 

Brèves

Mémoires vives, mémoire collective

La CNHI : lieu d'enjeux mémoriels et politiques dans un contexte politique tendu. Décryptage.

« À un moment où les lois et les réactions du public diffusent une image négative de l'immigration, c'est une bonne chose que le gouvernement français ouvre un musée valorisant l'apport de l'immigration », aurait confié Jean WILLYBRO-SAKO, ambassadeur du Centrafrique, selon Le Monde du 16 novembre 2007, lors d'une « visite privée », de Brice Hortefeux, ministre de l'Immigration, avec vingt-cinq ambassadeurs de pays de l'émigration, le 14 novembre dernier, à la CNHI.

Ces paroles sonnent comme un écho des déclarations de Gérard Noiriel, lors de l'ouverture au public du palais de la porte Dorée à Paris, le 10 octobre 2007. Justifiant sa présence et celle de tous les chercheurs associés à la Cité (initié par Jacques Chirac et aujourd'hui piloté par Jacques Toubon) malgré la démission de huit d'entre eux pour protester contre la création d'un ministère associant immigration et identité, l'historien appelait à ne pas « confondre les choses ». Il invitait à regarder la Cité, non comme un lieu de « glorification du passé de ceux qui se sont bien intégrés », mais bien plutôt de réflexion politique au sens large, notamment face au projet de loi sur la maîtrise de l'immigration.

Les moyens de la mémoire collective

« La Cité de l'immigration ouvre ses portes malgré tout », titre un article paru sur le site Rue89, le 10 octobre.

Un « malgré tout » qui souligne, de fait, les divisions politiques et intellectuelles françaises concernant l'immigration. Dans un tel contexte, la création, le 8 octobre 2007, d'un « Institut d'étude sur l'immigration », dont l'instigatrice est Blandine Kriegel, présidente du HCI, ajoute au trouble général.

S'il est vrai, comme le démontre le travail - mené conjointement par l'Institut national de recherche pédagogique et la CNHI (et remis à Jacques Toubon le 19 octobre) - que l'enseignement de l'histoire de l'immigration dans nos écoles témoigne d'une « carence » de l'éducation nationale et fait même obstacle à « la construction d'une mémoire collective scolairement partagée », Se donne-t-on tous les moyens, ne serait-ce que culturels, d'y remédier ? C'est la question qu'ose un éditorial du Monde du 10 octobre reprochant à la Cité elle-même « d'éviter le sujet qui fâche : celui de la colonisation. (...) cette histoire douloureuse et refoulée qui accentue les difficultés d'intégration des dernières vagues d'immigration. » 

La santé dans les foyers de travailleurs migrants, le problème du vieillissement

*Par Karim BEDAR, médecin généraliste,
vice-président d'Ensemble Vivre et Travailler*

Les foyers de travailleurs migrants accueillent en France environ 140000 résidents. L'Île de France reçoit 45% de ces travailleurs et en particulier la Seine Saint-Denis avec officiellement plus de 14000 résidents dans une soixantaine de foyers environ⁽¹⁾. Chez ces résidents, majoritairement ouvriers (ou anciens ouvriers) non qualifiés, usés par leurs conditions de travail et leurs conditions de vie précaire, on retrouve de nombreux problèmes de santé ainsi qu'un vieillissement prématuré des populations des foyers pouvant parfois débiter vers 50-55 ans. Actuellement, on retrouve de plus en plus de résidents âgés de 55 ans au moins et principalement originaires du Maghreb et d'Afrique de L'Ouest (Mali, Mauritanie, Sénégal...).

On peut considérer qu'officiellement un résident sur 2 (à la Sonacotra ou Adoma) a plus de 55 ans⁽²⁾. Ces résidents de plus en plus âgés vivent dans une précarité sociale dans des foyers qui dans les années 60 avaient été construits sans grand confort pour des jeunes travailleurs. Ces foyers ont « mal vieilli », les programmes de reconstruction ont pris du retard. Vingt-sept pour cent de ces résidents de plus de 55 ans disent ne pas savoir où trouver de l'aide en cas de coup dur, 54% ne savent ni lire ni écrire, 78 % n'ont jamais rencontré une assistance sociale, 28% des résidents âgés déclarent avoir des difficultés à payer leurs soins⁽³⁾. Le problème de l'accès aux soins pour cette population des foyers est crucial. Plusieurs éléments peuvent entraver la prise en charge des problèmes de santé. Il y a la méconnaissance de la langue, la méconnaissance des droits, qui sont de plus parfois bafoués, la méconnaissance des parcours pour se soigner et des démarches pour garantir les droits sociaux. Cela est un frein important à l'accès aux soins. Par ailleurs, la réglementation semble ignorer le fait que le résident envoie la majeure partie de ses revenus à ses proches (non pris en compte pour le calcul des ressources) et de ce fait, il ne peut souvent bénéficier de certains droits comme la CMU complémentaire. De même, les retraités ne peuvent (sauf sous conditions la 1^{ère} année de retraite) bénéficier de cette CMU complémentaire car le plafond de la CMU exclut le minimum vieillesse et l'Allocation Adulte Handicapé.

Ceci est sans compter le durcissement des conditions d'obtention de l'Aide médicale d'Etat et de certaines prestations. À ce propos, il faut noter que les situations administratives des nouveaux arrivants au foyer se précarisent par rapport à leur aînés : critères d'attribution de titre de séjour plus stricts, précarisation administrative, dettes économiques, personnes à charge au pays, etc...

En matière de protection sociale, nombreux sont les résidents, tous âges confondus, qui n'ont actuellement aucune couverture maladie, près de 25 %⁽⁴⁾. Sans couverture maladie adaptée, la stratégie d'accès aux soins sera fonction de ses possibilités financières : on sait bien que pour les travailleurs migrants, les besoins individuels passent après les besoins collectifs. La priorité sera donnée à l'envoi d'argent au pays avant de penser à investir une part plus importante de leur budget pour se reloger, se soigner. La question des ressources financières du résident pour pouvoir se soigner est donc très importante. Les résidents lorsqu'ils travaillent ont des postes souvent peu qualifiés avec des salaires minima ; d'autres sont touchés par le chômage et ont des difficultés à retrouver un travail surtout après 50 ans. En définitive, les salaires sont bas, les démarches sont parfois mal engagées pour la retraite, les prestations et les pensions de retraite sont, elles aussi, assez basses : 75 % des plus de 65 ans ont une retraite dont le montant ne dépasse pas 900 euros⁽⁵⁾. En matière d'accès aux soins, il est également utile de parler du rôle de la représentation de la santé qu'en ont les travailleurs. Qu'est-ce qu'être en bonne santé ? Le choix de consulter dépend alors de leur impression d'être malade. La plupart des résidents considèrent la santé comme un état de bien être général, souvent en lien avec le fait de « bien manger et bien dormir »⁽⁶⁾. On consulte quand on se sent « vraiment » malade et qu'on ne peut aller travailler. Ce d'autant plus que leur situation administrative est instable qu'ils sont souvent pris dans les tracas du quotidien, les difficultés économiques et les conditions de travail précaire, les problèmes administratifs (dont les démarches de régularisation de camarades...), la participation à des projets relatifs au développement de leur commune ou village.

(1) Source ddass, juin 2005.

(2) Pyramide des âges de la Sonacotra, décembre 2004.

(3) Diagnostics médico-sociaux réalisés par l'association « migrations santé » en 2004 et 2005.

(4) Etude du Groupe de recherches et de réalisations pour le développement rural (GRDR).

(5) Foyer sonacotra de Montreuil, avril 2004.

(6) GRDR.



La santé, nous l'avons déjà dit plus haut, n'est alors plus une priorité : il faut d'abord penser à travailler pour faire vivre les familles au pays. Les comportements de prévention ne sont pas privilégiés (vaccinations, bilan de santé,...).

Tous ces éléments vont retarder l'accès aux structures de soins et les professionnels de santé risquent de voir arriver tardivement les résidents en consultation, avec un risque important de maladie plus grave et plus difficile à traiter.

Qu'en est-il justement de cet état de santé, plus particulièrement celui des migrants de plus de 55 ans à la lumière des conditions de vie et de l'accès incertain aux soins ?

Pour ce qui concerne le mental, un résident sur deux présente des signes de souffrance psychique : angoisse, insomnies, dépression... Cela peut s'expliquer par l'isolement social et affectif dans un foyer souvent vétuste (même si des travaux de rénovation ou de reconstruction se développent), l'éloignement de la famille, la situation économique et administrative parfois inquiétante.

En ce qui concerne l'état physique, le travail bien souvent pénible va provoquer un vieillissement physique précoce des travailleurs migrants. 39 % ont des problèmes d'appareil locomoteur⁽⁷⁾ (os, articulations, muscles) avec surtout des rhumatismes, des douleurs lombaires. Une grande partie des travailleurs a déjà eu un accident de travail avec des séquelles chez 30 % d'entre eux. 63 % des plus de 55 ans ont des problèmes visuels mais 60 % d'entre eux ne sont pas corrigés⁽⁸⁾.

Un résident sur trois a des difficultés pour entendre (jusqu'à une surdité totale) et 82 % ne portent pas d'appareil très certainement pour des problèmes financiers.

Près d'un résident sur trois présente un poids anormalement élevé⁽⁹⁾ tandis que plus d'1/3 se plaignent de troubles digestifs : ulcères à l'estomac, ballonnements... Le stress, les conditions de travail, l'alimentation peu équilibrée peuvent y contribuer. La profession exercée (bâtiment, métallurgie...), les conditions de vie précaire, le tabagisme relativement important ; ont leur part de responsabilité dans le nombre important de maladies pleuro-pulmonaires (1/4) : bronchite chronique, tuberculose en augmentation, maladies causées par l'amiante...

Le diabète semble plus fréquent avec dans certains foyers, près de 18% contre 3% pour une population générale du même âge⁽¹⁰⁾. D'autres problèmes sont à signaler : les problèmes cardio-vasculaires, les problèmes dentaires en particulier pour lesquels les résidents vont très rarement consulter ou les problèmes de peau surtout pour les résidents toujours en exercice (ciment, produits d'entretien,...).

On retrouve un nombre relativement important d'anciens résidents qui présentent des difficultés pour s'habiller, faire à manger, se déplacer, s'exprimer facilement au téléphone.



Près d'un résident sur deux a du mal à suivre correctement un traitement prescrit par le médecin⁽¹¹⁾. Ça n'est seulement que depuis moins de 10 ans qu'on a commencé en haut lieu, semble-t-il, à s'intéresser à la santé des migrants, mais insuffisamment. D'ailleurs dans un rapport de 2005 du Haut Conseil à l'Intégration, on semblait reconnaître qu'il existait un gros manque en terme de politique en faveur des migrants âgés. Plusieurs actions ont cependant déjà eu lieu associant des professionnels de santé (notamment dans les centres de santé, les réseaux ville-hôpital), des associations, les comités de résidents, certaines communes, Caisses de Sécurité sociale... avec l'accord de certains gestionnaires des foyers, souvent dans le cadre de programmes de santé publique (PRAPS) avec l'aide de subventions rarement simples à obtenir. Mais beaucoup peut encore être fait.

Améliorer la santé des résidents et en particulier des plus âgés, nécessiterait le désenclavement des foyers, les « ouvrir », aller au devant des résidents et rompre leur isolement. Améliorer la santé, c'est aussi mieux vivre dans le foyer : réaliser des travaux pour faciliter le quotidien, lutter contre l'insalubrité, la vétusté.

Il faudrait mieux développer les actions de santé publique : bilans de dépistage, informer les résidents sur certaines maladies (tuberculose...), certains risques (alcool, tabac) en usant d'outils pédagogiques en s'assurant de s'être bien fait comprendre des résidents.

Il faudrait mieux informer les résidents des foyers sur leurs droits sociaux, sur certaines maladies en allant à la rencontre des résidents, lutter contre l'analphabétisme.

Il est impératif que les pouvoirs publics prennent plus en compte cette question. Il faut faciliter l'ouverture des droits sociaux aux personnes précaires sans oublier les foyers. Il faut donner les moyens suffisants pour assurer et promouvoir les actions vers les foyers : encourager réellement les actions de santé en faveur des résidents, augmenter les subventions allouées, faciliter leur obtention...

Il faut sensibiliser également tous les citoyens sur l'existence des foyers. Nous le redisons, il faut désenclaver les foyers, réunir tous les partenaires pour qu'ils travaillent avec plus d'harmonie, plus de synergie ; il faut que plus de gestionnaires de foyers prennent en considération la question de l'« ouverture » des foyers, des conditions de vie des résidents, l'insalubrité. Lorsqu'un organe est malade, c'est le corps dans son ensemble qui risque de souffrir et d'en subir les conséquences. ☐

(7) Diagnostics médico-sociaux réalisés par l'association « migrations santé » en 2004 et 2005.

(8) Diagnostics médico-sociaux réalisés par l'association « migrations santé » en 2004 et 2005.

(9) Foyer sonacotra de Montreuil, avril 2004, rapport final.

(10) Foyer sonacotra à Colombes, réseau ville-hôpital ARES, rapporté dans un excellent travail du Dr Leborgne médecin inspecteur de santé publique.

(11) Diagnostics médico-sociaux réalisés par l'association « migrations santé » en 2004 et 2005.

Un métier peu connu et non reconnu : enseignant de français langue étrangère / français langue seconde.

Par Amélie BISAR, Formatrice.

Cest un sujet très actuel que de reprocher aux universités de créer des filières universitaires sans aucun débouché. Nonobstant, nous sommes en train d'oublier qu'une des fonctions de l'université, et des facultés de sciences humaines en particulier, est de former des enseignants et des chercheurs. En effet, pour un petit pourcentage d'étudiants allant jusqu'à la thèse de doctorat, l'avenir est d'enseigner et de faire de la recherche à l'université. Pour ceux, plus nombreux, s'arrêtant à la licence ou au master, un concours (CAPES, Agrégation) leur permettra d'enseigner dans le secondaire, et un autre dans le primaire.

Qu'est-ce que la formation FLE/FLS?

Le cursus de Maîtrise FLE à présent Master de français langue étrangère/langue seconde (FLE/FLS) est né en 1983, mais présente quelques anomalies notoires : aucun autre cursus ne commence en troisième année de licence (lettres ou langues). Ce cursus accueille de ce fait des étudiants, issus de filières d'anglais, d'espagnol, aussi bien que de Lettres Modernes, qui se destinent à l'enseignement du français à des étrangers en France ou à l'étranger, sans imposer à ces jeunes la maîtrise des connaissances et compétences métalinguistiques et linguistiques exigée pour les futurs enseignants de français aux Français, issus eux de Lettres Modernes.

Certes la connaissance et la maîtrise d'une langue étrangère favorisent l'intuition pédagogique, mais nous retrouvons derrière cette bizarrerie de cursus l'idée selon laquelle enseigner le français à des Etrangers ne réclame pas la même exigence d'expertise que lorsqu'il s'agit d'enseigner le français langue maternelle, ou tout autre langue étrangère à des Français. Autrement dit, les étrangers n'ont pas besoin de spécialistes de la langue et culture françaises pour leur apprentissage.

À moins que ne soit présupposé que tout Français titulaire d'une licence en quelque matière que ce soit, soit par là-même spécialiste en langue et culture françaises ?

N'est-ce pas une position dépréciative ? D'autant que la langue française est réputée complexe et la maîtrise de son code écrit académique sélectif. D'autant également que nous nous plaignons de la difficulté de nos jeunes à manier correctement cette langue.

En contre-partie, aucun autre cursus universitaire n'intègre dans son programme la didactique et la méthodologie de l'enseignement de la matière.

C'est une composante très innovante de la maîtrise/du master FLE dans le sens qu'il intègre précisément ce qu'aucun autre master ne considère : la pédagogie, c'est-à-dire comment enseigner le français à des étrangers en France et à l'étranger.

Il faut pour recevoir (?) ce contenu d'apprentissage dans les autres filières de lettres-langues réussir un concours c'est-à-dire prétendre enseigner.

Cette différence de contenus n'est évidemment pas innocente : elle sous-tend que les autres filières ont d'autres débouchés possibles que l'enseignement.

Le cursus FLE/FLS est exceptionnellement une filière universitaire ayant l'enseignement comme unique débouché, mais sans concours.

Lacune essentielle dans une France qui ne reconnaît enseignants que ceux qui ont franchi le cap du concours.

Les maîtres de conférences et professeurs d'université dirigeant cette filière s'adressent à des étudiants qui engagent grâce à eux leur avenir professionnel dans un enseignement statutairement inexistant, autorisant donc toutes les dérives quant aux conditions de recrutement et rémunération, et quant à la non reconnaissance professionnelle.

Cette lacune suggère l'idée de non spécificité de cet enseignement et favorise tous les abus envers des enseignants diplômés mais pas « concourus » que l'on peut remplacer soit par des étudiants en formation, soit par des enseignants du secondaire capésiens de français langue maternelle, d'anglais ou de philosophie, ayant besoin de beurre dans les épinards, soit par des instituteurs à la retraite.

Bref, des non-spécialistes remplacent des spécialistes non-reconnus.

Ces dérives existent depuis vingt cinq ans et persistent à l'intérieur même des universités dans les services consacrés à l'enseignement du français aux étrangers, par conséquent, au vu et au su des responsables de la filière FLE dont seuls quelques uns réagissent⁽¹⁾.

Ces services existent bel et bien, eux, dans la fonction publique ! Ils sont généralement gérés et dirigés par du personnel enseignant fonctionnaire, spécialiste ou pas, le concours étant en soi une garantie de compétence/qualité.

En revanche, le personnel enseignant ne pouvant à la fois être spécialiste en FLE et fonctionnaire, sera composé de l'un ou de l'autre, de l'un et de l'autre. Les fonctionnaires grâce à leur statut bénéficient d'une meilleure rémunération et de perspectives d'évolution de carrière et de salaire auxquelles ne pourront jamais prétendre sans se montrer insolents les personnels non titulaires.



Quel est le métier d'enseignant de FLE/FLS?⁽²⁾

Evoquons d'abord la spécificité d'un public très hétérogène : en France, les apprenants sont primo arrivants, professionnels délocalisés, enfants, adolescents, jeunes, étudiants, adultes, retraités; à l'étranger, ce sont des enfants, adolescents, jeunes, étudiants, adultes, professionnels, retraités. A cette diversité, s'ajoute le fait que dans un même groupe peuvent coexister différents âges, différentes cultures, des formations initiales et expériences très diverses, des cultures d'apprentissage, représentations et pratiques de la langue, objectifs et attentes distincts.

Ensuite, les structures d'accueil de cet enseignement sont également des plus diverses et variées.

En France : l'école, le collège, le lycée, l'université, l'éducation populaire en associations, les centres de formation pour adultes, les entreprises et les écoles privées de langue sans oublier les Alliances françaises; à l'Etranger : les entreprises, les écoles françaises, les écoles privées de langues, de commerce international, de tourisme, l'enseignement primaire et secondaire privé, les centres universitaires de langues, les Alliances françaises ou Instituts français, en contrat local, pour la gloire de la francophonie!

Ces diversités exigent de l'enseignant une capacité d'adaptation personnelle et professionnelle permanente en fonction du public et des structures; une ouverture d'esprit élargie à toutes les cultures, les philosophies, les générations; une réflexion pour une adéquation des contenus d'enseignement-apprentissage incluant savoirs, savoir faire et savoir être; une adaptation des stratégies pédagogiques en fonction des objectifs spécifiques des apprenants; mais aussi un éventail de connaissances et une analyse réflexive de la langue enseignée sans cesse actualisés (français commercial, touristique, scientifique, français académique, standard, familier, littérature, civilisation, histoire, arts, sports, actualités nationales et internationales, graphie, grammaire, orthographe, phonétique, lexicque, techniques de compréhension orales et écrites, techniques d'expression orales et écrites, à tous les niveaux d'apprentissage, de débutant à supérieur, à tous les rythmes, extensifs ou intensifs). De plus, contrairement à la majorité des enseignants, celui-ci et par conséquent les enseignants, répond à une demande annuelle, vacances comprises.

Enfin, il faut considérer qu'en dehors des structures de l'enseignement obligatoire et des structures associatives d'éducation populaire (qui sont obligées de fonctionner avec des bénévoles non spécialistes du fait du désinvestissement total des pouvoirs publics), les apprenants paient très cher. Leurs exigences sont donc logiquement proportionnelles.

Ce qui prime dans cet enseignement/apprentissage c'est la réussite de l'apprentissage (la pratique maîtrisée de la langue-culture) et la satisfaction des apprenants.

Une pluralité de compétences et d'attitudes qui ne peut se délivrer sous forme de kit prêt-à-l'emploi mais s'acquiert après la formation par la pratique et l'expérience. Un métier qui n'a rien à envier aux enseignements d'autres disciplines, si ce n'est la reconnaissance et le statut qui en découlent.

On se demande pourquoi les ministères de l'Education Nationale et des Affaires étrangères s'entêtent depuis si longtemps à l'ignorer ou le renier!

Vous penserez sans doute qu'il en est de même partout.

Eh bien, nos voisins espagnols, par exemple, ont un concours pour enseigner le castillan, le catalan et le basque comme langues étrangères/secondes depuis un demi-siècle ! Histoire de promouvoir ces langues !

De même, ils ont des Escuelas oficiales de Idiomas, centres publics d'enseignement des langues étrangères et nationales proposant l'apprentissage de langues (arabe, chinois, japonais, portugais, français, allemand, anglais, mais aussi catalan, basque, et castillan pour étrangers) à toute personne de plus de seize ans titulaire du certificat d'études, pour un prix très modique (de 40 à 60 euros d'octobre à juin, 120 h minimum).

À l'origine, la prise de conscience de la nécessité de s'ouvrir aux langues pour le tourisme et l'économie internationale, associée à une reconnaissance politique des langues en Espagne induisant une politique d'enseignement des langues nationales : les proposer à l'apprentissage des migrants internes et externes. En conséquence, ces enseignements publics sont proposés sur concours spécifiques.

Rappelons aussi l'exemple québécois qui fut le précurseur de l'intégration des migrants par l'apprentissage de la langue française en offrant gratuitement mais obligatoirement des cours à tous les primo arrivants.

Ces dispositifs ne sont pas parfaits, évidemment, mais ont le mérite d'exister.

En France, au contraire, toutes les politiques d'éducation ne cessent de répéter la priorité absolue de l'apprentissage de la langue et culture françaises sur toute autre langue ! Aucun Français d'origine X ou Y ne pourra prétendre poursuivre des études sans cette maîtrise, écrite surtout, de la langue académique, mais tous peuvent se diplômer avec un niveau déplorable en langues vivantes.

Qu'importe alors les discours secondaires affirmant la nécessité mercantile de parler des langues étrangères si de plus aucune structure n'est mise en place pour en favoriser un apprentissage efficace à tous âges !

Lamentable spectacle d'une ouverture purement économique, absolument pas culturelle et redoutablement résistante aux langages. Pour couronner le tout, les politiques suppriment à l'intérieur et à l'extérieur des frontières, la francophonie, c'est-à-dire le français comme langue étrangère!

Les étudiants étrangers dans nos universités.... la bonne affaire!

Plus personne n'ignore la politique prônée haut et fort d'ouvrir nos universités aux cerveaux venus d'ailleurs, les cerveaux français "d'origine étrangère" étant moins attractifs, moins susceptibles d'enrichir notre patrimoine culturel pour la raison que les immigrants sont traditionnellement considérés par les Français comme aspirants à notre culture et non porteurs de culture.





APPEL

Appel des associations pour le droit de vote et d'éligibilité pour tous les étrangers aux élections locales

Depuis des années, le mouvement associatif s'emploie à promouvoir l'extension du droit de vote pour les élections locales à tous les citoyens quelle que soit leur nationalité.

Ce travail a été efficace au moins sur l'opinion publique. En effet, d'après les différents sondages, désormais, la majorité de la population est favorable à une telle mesure. Et des voix se sont élevées dans le même sens sur tous les bancs de l'arc parlementaire.

Cette réforme est inéluctable et nécessaire. Lors de la dernière discussion sur la question au Sénat, le principal argument avancé pour ajourner la décision était la nécessité d'un large débat. Pour nos associations, ce débat est mené maintenant depuis des dizaines d'années. Les campagnes « J'y suis, j'y vote », « Même sol, mêmes droits, mêmes voix » ou « Votation citoyenne » en témoignent.

Les prochaines élections municipales doivent être un moment fort pour rappeler qu'il n'est pas sain pour la démocratie qu'une partie significative de la population soit exclue du scrutin dans les communes. Depuis des années, des étrangers votent dans une majorité de pays de l'Union européenne, alors qu'une fois de plus, les étrangers non communautaires ne pourront voter lors des élections municipales de 2008. Il n'est pas pensable que ce scrutin ne soit pas ouvert en France pour les prochaines élections locales.

Les associations signataires demandent à tous les candidats et à toutes les candidates, à toutes les élues et à tous les élus des prochaines élections municipales d'agir auprès du mouvement associatif, de s'engager à faire avancer dès demain le suffrage universel, d'interpeller parlementaires et gouvernants afin qu'une loi soit discutée et votée au Parlement en 2008.

Si vous pensez que vous même et votre organisation peuvent contribuer à cette campagne, nous vous remercions de bien vous vouloir nous renvoyer ce bulletin réponse :

Bulletin réponse – Appel à Votation citoyenne

Organisation :

Nom/Prénom :

E-Mail/Fax/Adresse :

☐ Je donne mon accord pour participer à l'initiative de Votation citoyenne en signant l'appel ci-dessus

Signature :

LDH – Pavlina Novotny - 138 rue Marcadet - 75018 Paris - Tel : 01 56 55 51 08 – Fax : 01 42 55 51 21
pavlina.novotny@ldh-france.org



La formation linguistique des étrangers mérite davantage qu'une « opération coup de poing » !

L'annonce faite par Monsieur Jacques GERAULT, préfet du Rhône, de la mise en place d'une expérience pilote appelée Plan départemental d'apprentissage du français (PDAF) crée le trouble dans les esprits et suscite des interrogations légitimes.

Constatant les carences quantitatives du système actuel, -le nombre de personnes dans le Rhône ayant besoin de cet apprentissage est estimé à 6 000 par an dont 4 000 primo arrivants et 2 000 anciennement installées-, M. le Préfet a décidé de faire appel à **des formateurs volontaires** en espérant atteindre un résultat à la hauteur de ses espérances : réduire la période de formation de 24 à 9 mois et former, de janvier à juin 2008, au DILF, pas moins de 500 personnes étrangères en situation régulière et résidant dans le département du Rhône. L'objectif « n'est pas seulement de former les gens, ma volonté est aussi de créer des contacts humains entre des responsables, fonctionnaires de haut niveau et des **personnes en grande difficulté sociale** ». A l'objectif quantitatif, M. le Préfet y ajoute donc une mission humanitaire qui légitimerait l'appel aux citoyens. Une campagne de communication, avec numéro vert et large affichage, sera lancée le 1er novembre pour faire connaître le dispositif.

Un premier contingent de 137 volontaires dont 47 agents de préfecture, 63 agents retraités de l'Education nationale, 15 bénévoles de la Croix-Rouge et 13 agents issus des collectivités territoriales et du milieu associatif a été mobilisé à cet effet. Il recevra, à partir du 25 octobre 2007, une formation d'une durée de 38 heures, à la suite de laquelle une sélection sera opérée pour former **«une réserve citoyenne»** qui commencera à dispenser la formation au public à partir du 1er janvier 2008. Chaque formateur-volontaire percevra 25 € bruts par heure dans la limite de 16 heures par mois (soit 400€ par mois, « somme symbolique » selon M. Le Préfet). Les associations qui puiseront dans cette « réserve » recevront une somme forfaitaire par stagiaire censée couvrir les coûts de structure et de défraiements de leurs bénévoles. C'est ainsi que 2 millions d'€ dont 750 000 € au titre de rémunération des formateurs volontaires et 150 000 € au titre de leur formation, seront mobilisés dans ce but en 2008.

Le DILF n'est pas exclusivement destiné aux primo-arrivants et toute personne en France qui a un niveau minimal peut se présenter au DILF. Il sanctionne une formation linguistique dispensée dans le cadre du CAI, Contrat d'Accueil et d'Intégration rendu obligatoire aux termes de la loi du 24 juillet 2006. Ce dispositif relève de l'Etat via l'ANAEM (Agence nationale d'accueil des étrangers et des migrations), et comporte un volet formation qui a fait l'objet d'une sélection d'organismes de formation selon la procédure des marchés publics. Le nombre de stagiaires est fixé par commandes publiques notifiées aux prestataires à la suite d'une évaluation du niveau des stagiaires par des centres de bilan et d'évaluation choisis selon cette même procédure du code des marchés publics. Or, ce nombre est aléatoire ce qui crée des difficultés innombrables aux organismes prestataires et explique in fine le faible nombre de passages au DILF.

Diplôme reconnu par l'Education nationale, le DILF sanctionne un niveau élémentaire en français insuffisant pour accéder à des formations professionnelles, voire à l'emploi. Il est proposé aux nouveaux arrivants en France, peu ou pas scolarisés dans leurs pays, souvent non lecteurs et non scripteurs. **La formation de ces publics est une affaire très sérieuse dont la réussite exige, loin de tout amateurisme et de tout paternalisme, une passion et une connaissance solides du public, une expérience, des qualifications et des compétences d'enseignants** souvent attestées par une formation universitaire longue (bac + 4 voire plus) en français langue étrangères /français langue seconde/ Alpha (FLE/FLS/Alpha). C'est ce que témoigne la longue expérience des organismes de formations, de l'enseignement en FLE/FLS/Alpha à l'université ainsi que l'histoire de la formation des étrangers et des immigrés dans notre pays. **Passer outre cette exigence morale et pédagogique au nom de « la culture de résultat » reviendrait à prendre le risque d'instrumentaliser politiquement un diplôme et un référentiel censés constituer un premier palier** pour permettre aux personnes d'acquérir une aisance suffisante leur permettant de prendre part à la vie sociale, économique et culturelle, d'accéder à la citoyenneté et de s'émanciper sans pour autant renoncer à sa culture et à sa propre langue.

L'enjeu de la formation linguistique et de l'intégration doit s'éloigner de la logique des «opérations coups de poings » qu'on voit se multiplier à l'encontre des immigrés, des Roms et des prostitués avec des effets médiatiques spectaculaires. Il doit mobiliser les moyens adéquats, qui sont aujourd'hui très loin du compte, pour permettre aux acteurs qualifiés, pouvoirs publics, associations, organismes, universités, formateurs, de remplir leur mission en exerçant correctement leurs métiers. **Une prestation de qualité réalisée par des professionnels qualifiés est une garantie d'une intégration et d'une insertion, réussies et un gage pour l'image de la France, terre d'accueil.** Ce, en synergie avec l'action volontaire et bénévole fondée sur le libre choix, la conviction et le désintéressement au service d'une cause noble, celle de l'intégration citoyenne et égalitaire des étrangers dans notre pays.

Contact : Jean BELLANGER
Tél. (01) 42 87 02 20

Fédération A.E.F.T.I.

Fédération
des
Associations
pour
l'Enseignement
et
la Formation
des
Travailleurs
Immigrés
et de
leurs familles

16 rue de Valmy
93100 Montreuil

Tél. : (33) 1 42870220
Fax : (33) 1 48575885
aefitd@wanadoo.fr
http://www.aefti.fr

AEFTI PARIS
231, rue de Belleville
75019 PARIS

AEFTI SEINE-SAINT-DENIS
10, rue Hector Berlioz
93000 BOBIGNY

AEFTI ARDENNES
6 bis, rue Alexandre
08000 CHARLEVILLE
MEZIERES

AEFTI MARNE
48, rue Prieur
de la Marne
51100 REIMS

AEFTI LORRAINE-ALSACE
BP 50314
4, rue des Chanoines
54006 NANCY CEDEX

AEFTI LANGUEDOC-ROUSSILLON
21, rue Blanqui
66000 PERPIGNAN

AEFTI SAONE-ET-LOIRE
25, rue Mathieu
71000 MACON

AEFTI SAVOIE
Le Bocage
339, rue Costa de
Beauregard
73000 CHAMBERY

AEFTI PICARDIE
BP 221
80002 AMIENS CEDEX



Des contrats gouvernementaux et universitaires se multiplient pour hisser notre enseignement supérieur au rang de la mondialisation.

Parallèlement, quel parent ne rêve pas aujourd'hui d'offrir à son enfant cette magnifique expérience de vie et d'ouverture aux autres, au monde que représente une année d'études à l'étranger ?

Ne pense-t-il pas que l'argent investi permettra à son enfant de réaliser son apprentissage avec un personnel enseignant qualifié et compétent, un matériel pédagogique moderne et adapté, dans des conditions d'hygiène, de confort et de sécurité maximales ?

Mais comment accueille-t-on, en France, les jeunes venus d'ailleurs ?

Nous nous limiterons au cas de ceux qui viennent étudier dans un cadre spécifique : les étudiants ERASMUS d'une part et d'autre part ceux qui s'inscrivent dans un service de l'université réservé à l'accueil des étudiants étrangers et qui leur propose un apprentissage diplômant de la langue et culture françaises. Ces jeunes font la démarche de venir passer une année universitaire ou un semestre en France pour approfondir leurs connaissances de notre langue, avec en plus, pour beaucoup, le projet, très encouragé par les gouvernements, d'intégrer ensuite une filière pour obtenir un diplôme français.

Cette démarche représente un investissement économique non négligeable : l'agence facilitant les démarches pour le visa et servant d'intermédiaire entre l'université et les étudiants (de 2000 à 10000 euros le service), le voyage, les cours, le logement et toutes les dépenses occasionnées par l'éloignement de chez soi, l'adaptation à une vie quotidienne parfois très distincte, un niveau de vie souvent plus élevé, etc. Quant à ceux qui choisissent le centre universitaire d'études françaises, rien que les cours coûtent à chaque étudiant environ 850 euros un semestre (11 semaines de 14 à 18 heures par semaine) et 1600 euros une année universitaire (22 semaines), davantage durant l'été.

Déduire de ces montants que les jeunes qui les assument ne sont pas issus des classes défavorisées de leur pays, quel qu'il soit, est une lapalissade !

Il s'agit de cette élite étrangère dont nos gouvernements et Présidences d'Universités se vantent de favoriser l'accès à nos formations et diplômes d'Etat, sans doute pour compenser la désertion de l'élite économique française qui préfère les grandes écoles aux universités. Néanmoins, un étranger qui prétend s'installer ou étudier chez nous semble toujours choisir le meilleur, la France, du pire, son pays d'origine.

De nombreux compatriotes restent en effet convaincus que le reste du monde admire et envie leur terre généreuse, leur société égale, juste et fraternelle, leur système social brillant bien qu'agonisant, et bien sûr leur système éducatif laïque et gratuit.

Si les jeunes étrangers viennent étudier chez nous, c'est pour bénéficier de tout cela.

C'est pourquoi au lieu de bénéficier d'un traitement à la hauteur de l'honneur qu'ils nous font d'investir leurs économies dans un séjour chez nous, ils sont sous-estimés pour la raison même d'avoir préféré venir chez nous que de rester chez eux !

Montrer un si vif intérêt pour la France est toujours soupçonné : ne viennent-ils pas espionner notre technologie ? Ne viennent-ils pas profiter de notre système social ? Ne viennent-ils pas pour s'installer subrepticement et travailler ou gonfler nos chiffres de demandeurs d'emploi et de sans abri ? Ne viennent-ils pas souiller nos mœurs de leurs cultures distinctes ?

Cette sous-estimation préconsciente conduit naturellement à réaliser des bénéfices sur leur dos.

Comment peut-on faire des bénéfices sur le dos des étudiants étrangers ?

Quelques exemples observés ici et là :

Les étudiants venus grâce au programme ERASMUS dont profitent aussi les étudiants français à l'étranger, reçoivent entre autres matières des cours de langue française. Certaines universités⁽³⁾ ont décrété que des étudiants en Master 1 de FLE pouvaient avantageusement donner ces cours plutôt que des enseignants. Avantageusement car ce travail entre dans le cadre d'un stage pratique du cursus FLE, et ne coûte donc rien à l'université tout en lui permettant d'accueillir plus d'étudiants Erasmus.

Que ces étudiants de FLE n'aient aucune expérience pratique d'enseignement et peu de compétences métalinguistiques en français, ne trouble ouvertement la conscience de personne !

Au fond, la conviction, pourtant démentie depuis longtemps par les études de Didactique des langues et cultures, qu'être natif suffit pour enseigner sa langue à des étrangers, est là encore, à la base de cette pratique. Mais s'y trouve aussi la conviction qu'il faut tirer parti de cette aubaine de disposer d'étudiants ERASMUS pour « nos » jeunes Français en formation à qui la filière FLE propose ainsi l'opportunité de faire leurs premières armes sans risques, mais gratis !

Les ERASMUS reçoivent-ils la qualité de formation qu'ils sont en droit d'espérer d'une université ? S'apercevront-ils du subterfuge ? Bien sûr que non !

Le premier enthousiasme se confronte malgré tout à une constatation très désagréable pour les apprentis profs : de nombreux étudiants ERASMUS ont un niveau très avancé, « on n'a rien à leur apprendre » ou « ils posent des questions auxquelles on ne peut pas répondre ! » : y a-t-il un ordre dans la place des pronoms compléments ? D'où vient l'argot ? par exemple, laissent nos jeunes Français sans voix.

Nos universités publiques n'ont-elles pas de personnel fonctionnaire comme l'école primaire et secondaire ?

Si bien sûr, mais comme dans le secondaire, les enseignants non titulaires sont depuis longtemps et de plus en plus sollicités : ils coûtent moins cher et durent moins longtemps.

Les personnels non titulaires de l'enseignement supérieur, une belle source d'économie.

Ces personnels peuvent être enseignants ou non-enseignants. Pour ces derniers, les conditions de recrutement sont le plus souvent limitées aux formules si économiques pour les patrons nommées CES, CEC, CA, CAE, renouvelables une fois ou deux avant d'être proposées à un autre « bénéficiaire ». Quelques contrats administratifs sont également proposés au compte gouttes.





Le personnel enseignant pose un véritable cas de conscience et cas d'école : on ne peut pas en France être enseignant dans la fonction publique sans concours.

Par ailleurs, l'université manque de moyens pour ne fonctionner qu'avec des titulaires de l'enseignement supérieur et répondre à la demande des étudiants. Il faudrait en effet plus de thésards habilités sur des postes de maîtres de conférences, autrement dit plus de postes de titulaires.

Compte tenu de ces circonstances, l'université recrute une part de plus en plus importante de ses intervenants chez les enseignants titulaires, parfois retraités, du secondaire public et privé qui endossent à l'université le statut de vacataire. Ils n'interviennent bien souvent que quelques heures par semaine en plus de leur service officiel en lycée ou collège publics et privés. Ils ont de la sorte un emploi principal qui couvre les frais patronaux donc leurs heures supplémentaires ont un coût raisonnable pour l'université.

N'oublions pas non plus que l'université pratique depuis longtemps l'utilisation professionnelle d'étudiants en doctorat de moins de 28 ans (emplois ATER mieux rémunérés grâce à leur existence indiciaire qu'un enseignant contractuel dont l'indice n'existe toujours pas) ou de lecteurs étrangers en langue généralement du niveau licence ou master¹.

Le problème se pose un peu différemment pour le recrutement des enseignants de français aux étrangers : sans concours s'ils ont la formation et les diplômes requis (master 1 de FLE minimum) mais inversement sans ceux-ci s'ils ont un concours (hormis quelques reconvertis).

Le service doit ainsi faire un choix cornélien : ou il propose aux étudiants des enseignants compétents non titulaires ou il reste fidèle aux principes du recrutement de la fonction publique et propose des enseignants non formés ni expérimentés pour cet enseignement et ce public spécifiques.

La plupart de ces services dans nos universités françaises ont opté pour une solution hybride : quelques agrégés reconvertis, les spécialistes du FLE sont embauchés comme "vacataires" majoritairement, quelques uns "bénéficient" de CDD de dix ou douze mois, quelques uns obtiennent à la longue (en devenant "employé historique") des CDI ou la titularisation sur concours interne (tous les vingt ans).

Leurs rémunérations représentent au regard de ce que coûteraient des fonctionnaires une économie indéniable pour leur employeur et leur avenir professionnel est plus qu'instable, à la discrétion de l'employeur et en fonction des besoins du service.

Peut-on économiser davantage encore sur le coût du personnel enseignant aux étrangers?

Lorsque le service est florissant, c'est-à-dire plein d'étudiants, on pallie tant bien que mal les nécessités en forçant le nombre d'heures de vacations par professionnel, en fermant les yeux sur les réalités des emplois principaux, l'urgence de la réponse à la demande de la "clientèle" devenant le moteur d'un fonctionnement tout aussi illégal qu'exploiteur.

Les « vacataires à temps complet », effectuant jusqu'à 600 heures annuelles, nommés pudiquement « vacataires lourds » sont en situation illégale : ce sont en effet des contractuels sans contrat.

Qu'à cela ne tienne ! La comptabilité de l'université trafique leur tarif horaire de manière à réduire le coût salarial tout en minimisant le volume horaire de leur intervention⁽⁴⁾ et, la D.R.H. leur exige de fournir une attestation d'emploi principal ailleurs, comme c'est le cas pour les « vrais » vacataires. Si les vacataires trichent, l'administration n'est pas responsable ! Les traficotages de la comptabilité ? Mais ça ne se voit pas !

Malgré cela, certains pourraient montrer le calcul annuel des heures figurant sur leurs feuilles de paie et s'élevant à plus de cinq cents heures. Oh voyons, ils ne le feront pas !

Le certificat de travail ? Mais la DRH ne le donne pas pour les vacations ! Le bénéfice est tout patronal (l'université), puisque les vacataires FLE sont maintenus en état de précarité extrême : corvéables à merci, payés à l'heure, pas tous les mois (ce sont des heures sups !), pas de congés payés, pas de couverture maladie, pas de retraite, avec, en prime, la menace constante, régulièrement mise à exécution, d'être congédiés à volonté.

Et les conséquences dans la vie civile quotidienne sont les mêmes que pour tous les salariés précarisés : pas de crédits bancaires possibles, et difficultés à susciter la confiance des bailleurs, par exemple. Ce profit est évidemment réalisé sur le coût salarial et la dignité des enseignants, ainsi que, logiquement, sur les sommes payées par les étudiants pour ces enseignements. L'avantage, c'est que les étudiants l'ignorent !

- Ces personnels enseignants luttent depuis des années pour « légaliser » et stabiliser leurs conditions de travail en revendiquant des contrats⁽⁵⁾. Revendication controversée et donc peu motivante pour les personnels enseignants fonctionnaires : le recrutement de la fonction publique se fait par concours, c'est ainsi ! Que les exceptions aient fini par donner naissance à un décret de loi en 1986 régulièrement actualisé⁽⁶⁾, est tout bonnement ignoré, voire critiqué.

On leur oppose de plus un déni de leur métier "Préparez un concours ! Formez-vous à un vrai métier !"

Quand on donne des cours d'anglais à des Français, on est un vrai prof, mais quand on donne des cours de français à des étrangers, on est un sous prof..... Vous apprécierez le degré de considération et pour les étudiants étrangers et pour leurs enseignants !

C'est dans cette logique de raisonnement que l'on pense à recruter de jeunes étudiants FLE. Plus économiques même que les vacataires lourds, puisque, ceux-là, on les rémunérera, au pire en heures administratives (moitié prix), au mieux selon la convention des stages !

La belle affaire que voilà ! Ah, l'heureux temps de l'esclavage (travail gratuit) presque retrouvé !

Le laboratoire et les cours de phonétique sont confiés à « nos » étudiants de Master 1 de FLE (salaire de stagiaire) ; des étudiants de Master 1 de FLE sont envoyés enseigner en Chine pour un salaire local, pour soit-disant amener les Chinois à un minimum de connaissances en français avant d'arriver et surtout parce que cela permet l'économie d'enseignants en France. Arriveront-ils, ces étudiants chinois, quand on les avertit qu'ils sont pris pour des imbéciles à qui on vend des enseignants français qui sont des étudiants ce qui, en plus, insulte les enseignants universitaires chinois de français dont on met les compétences en rivalité avec celles d'étudiants ?





Ces mêmes étudiants (décidément très sollicités) combinent des heures en qualité de tuteurs (salaire de stagiaire) pour des "ateliers", mais aussi encadrent la salle d'études et le centre de langues! Sachant qu'ils font déjà un stage pratique avec les étudiants ERASMUS, on peut avancer que ces étudiants troquent leur temps d'étude contre un temps de travail gratuit ou presque⁽⁷⁾! Sois stage et tais-toi!

Est-ce à dire que l'on prétend remplacer les enseignants diplômés-mais-pas-concoursés considérés comme des professionnels indignes d'exercer dans des conditions dignes, par des étudiants ni diplômés ni expérimentés, jugés dignes, eux, d'exercer un métier (qu'ils ne sont pas supposés posséder encore), dans des conditions indignes?!

Pourquoi ne pas les remplacer par des enseignants titulaires ou les titulariser? Parce qu'il faudrait créer des postes, ouvrir plus de concours, en créer un spécifique, et ce n'est pas du tout la politique du ministère de l'Education Nationale qui au contraire supprime les postes dans toutes les matières.

Etonnante politique aussi que de proposer, en qualité d'organisme formateur, une formation diplômante de professionnels, tout en la jugeant, en qualité d'employeur, superflue et insuffisante!

D'autant que le formateur et l'employeur sont ici une même entité : l'université!

Car, ce que l'université-employeur fait c'est de remplacer les professionnels par des étudiants qui une fois diplômés et professionnels disparaissent au profit de la nouvelle promotion d'étudiants en master FLE.

Vous n'y êtes pas, me dira-t-on! m'enfin, c'est une excellente opportunité pour « nos » jeunes!

La qualité de l'enseignement aux jeunes étrangers, les salaires contractuels ne sont pas des thèmes d'actualité, tandis que la justification des études et l'avenir (entendons : le travail gratuit ou sous payé!) de « nos » jeunes....!

Imaginez en retour que votre enfant, ou vous-même, en séjour linguistique en Chine ou aux Etats Unis, receviez des cours de jeunes inexpérimentés voire parfois pas natifs (car les masters FLE sont ouverts à des étrangers ne maîtrisant pas la langue) ou, comme cela m'est arrivé à l'étranger, des cours de langue maternelle absolument inadaptés à votre apprentissage, seriez-vous satisfait?

Chinois, mais aussi Allemands, Américains du nord, centre et sud, Australiens, Belges, Britanniques, Espagnols, Grecs, Islandais, Italiens, Japonais, Jordaniens, Libanais, Norvégiens, Polonais, Russe, Roumains, Sud-Coréens, Suédois, Vietnamiens..., ils ont beau être majoritairement issus des classes bourgeoises et moyenne-haute, mieux acceptées que les autres et même sollicitées, ils sont «étrangers», autrement dit « invités » : la politesse impose de manger la soupe que nous leur servons!

On oublie les 850 ou 1600 euros minimum qu'ils paient pour venir étudier⁽⁸⁾, on les soupçonne de migration et par conséquent on les traite comme on traite en France les migrants : sans respect de leur dignité. Car ces jeunes étudiants sont en plus confrontés aux dures situations des migrants : ils attendent parfois plusieurs mois, voire plus d'une année, la carte de séjour étudiant qui leur permet de voyager en Europe, de se sentir en règle en France. Mais ils attendent aussi parfois plusieurs semaines leur carte d'étudiant qui leur ouvre le service de la bibliothèque, du restaurant universitaire, etc.

Bizarre, n'est-ce pas? Nos représentants politiques n'encouragent-ils pas nos universités à favoriser l'accueil de «l'élite» étrangère? Le font-ils sans envisager l'apprentissage du français comme étape indispensable et préalable? ou supposent-ils naïvement que le monde entier maîtrise la langue française?

A moins que l'élite étrangère n'ait pas besoin, elle, de rédiger des mémoires et thèses en français ni de comprendre les cours pour obtenir ses diplômes?

Peut-être pensent-ils simplement que cet appel à l'élite étrangère n'a de fins que des bénéfices pour la France et considèrent-ils le respect qualité/prix de l'accueil de l'Etranger comme une perte de gains inutile?

Nous ne sommes pas prêts en France à pratiquer les échanges culturels, linguistiques, à innover ou simplement imiter des systèmes existants ailleurs pour accueillir ces pionniers de l'expérience de l'altérité : les jeunes de chez nous et d'ailleurs.

Nous ne sommes pas prêts parce que nous n'avons toujours pas remis en question notre fonctionnement historique avec « l'étranger » : lorsque la politique de la France a organisé des émigrations appelées « colonisation », c'était pour apporter la civilisation, la modernité, la bonne parole, et tirer profit des richesses des autres ; en conséquence, les Français (généralisation de principe, pas de fait⁽⁹⁾) ne se sentaient pas obligés de « s'intégrer », d'adopter la langue et la culture du pays d'immigration, ni de les respecter, pas plus que de respecter les gens. Les Français en Afrique ont-ils appris l'arabe ou le sénégalais? Ceux qui l'ont fait ne l'ont pas fait dans l'esprit colonisateur mais dans celui de l'intérêt interculturel.

En revanche, lorsque les Etrangers immigreront en France, c'est trop souvent interprété par les Français comme une fuite de leur pays, de leur culture, de leur misère, de leur privation de liberté vers le paradis et par conséquent, ils se doivent de respecter la langue, la culture des Français qui les accueillent si généreusement, en renonçant à leur langue, à leur culture, à leur religion, à leur dignité.

La capacité d'adaptation mentale de notre « inconscient collectif » est conditionnée par ces expériences.

Les Français ont un réel dilemme : comment concilier la «moderne» nécessité d'ouverture économique un tant soit peu culturelle avec le concept d'étranger qu'ils assimilent inconsciemment, par habitude, au concept d'inférieur?

Peut-être suffirait-il de reconnaître l'égalité sans rivalités des langues-cultures et des peuples et de perdre la peur de l'Autre : Autre Peuple, Autre Langue, Autre Culture! 

(1) Notamment Chantal FORESTAL, MCF en langue-culture française, Université d'Aix en Provence, présidente du collectif FLE/FLS ; Christian Puren, professeur d'université à St Etienne, entre autres.

(2) Voir le compte rendu de la réunion intersyndicale de FLE du 24/11/06, (<http://fle-fls.forumpro.fr/>) dans lequel C. FORESTAL détaille public et lieux d'intervention.

(3) Dont l'université de Perpignan Via Domitia

(4) Le tarif heure de Travaux Dirigés = 31 euros net, les faux vacataires sont payés 25 euros net.

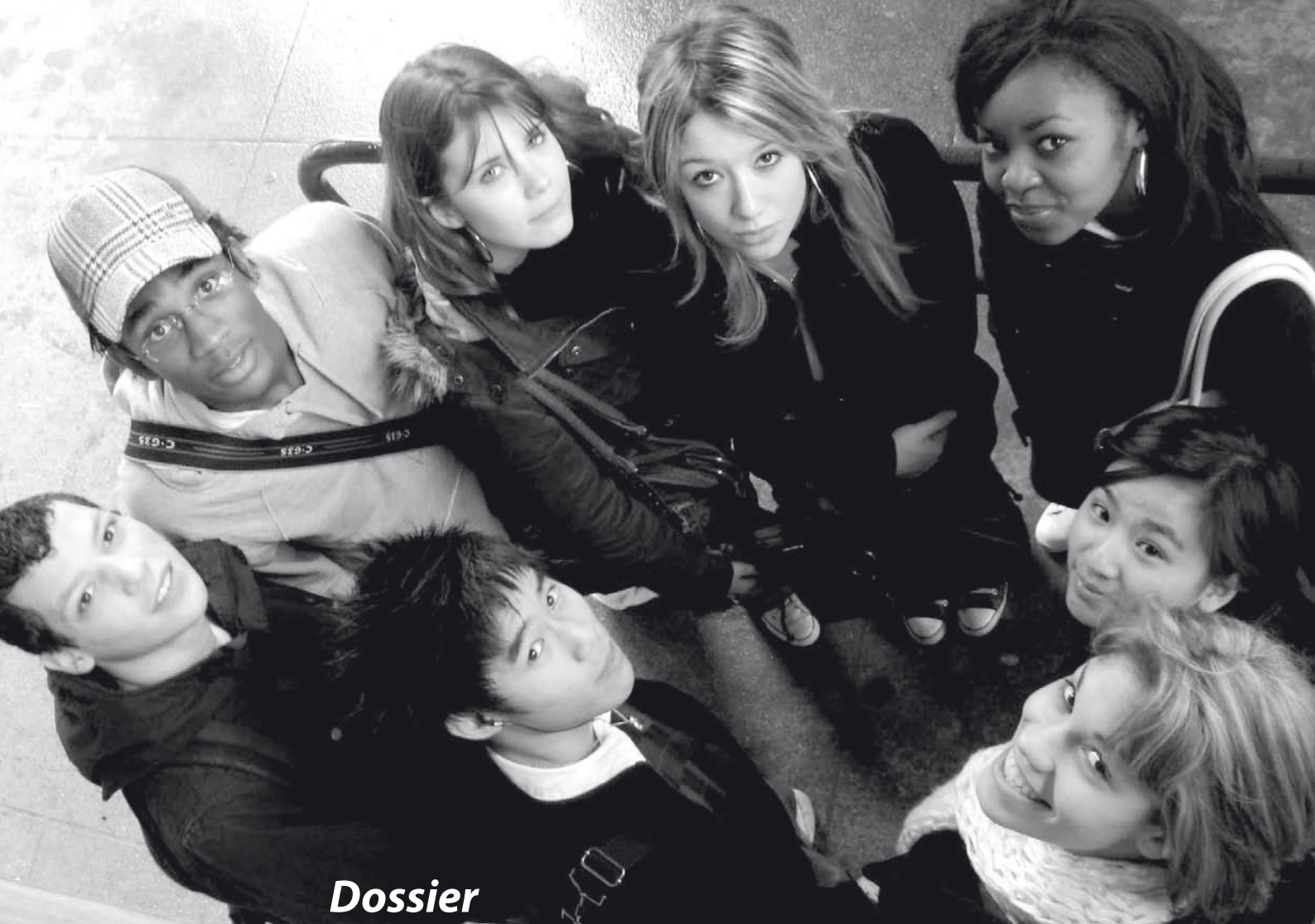
(5) <http://fle-fls.forumpro.fr/> ; <http://metiersdufle.zeblog.com/> sont des sites de références constant des luttes.

(6) Décret n°87-889 du 29 octobre 1987 pour les vacataires ; Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'Etat.

(7) Exemple vérifiable à l'université de Perpignan.

(8) Certaines universités font payer 4000 euros...

(9) J'entends par là les implications de l'esprit de la colonisation que fort heureusement tous les Français à l'étranger n'ont pas mis en pratique.



Dossier

Lutte contre les discriminations

Un COMBAT pour L'ÉGALITÉ

L'égalité des droits des citoyens paraît, par les temps qui courent, une utopie pour certains, des idées du passé pour d'autres... Pour nous ce but à atteindre reste un objectif que l'on peut qualifier comme valeur de gauche que nous revendiquons et qui fait la différence avec les « valeurs » éphémères du libéralisme qui exulte la réussite individuelle, l'opulence, l'ostentation de l'égo... Bref, combattre les discriminations c'est vouloir l'égalité des droits, le respect des hommes de toute nature et de tous genres.

J'attire votre attention sur l'article de Joaquim NEIVA, chef de projet à l'AEFTI Ardennes qui met bien en relief dans son analyse, l'évolution des critères définissant les discriminations et les multiples facettes des pratiques discriminatoires.

Jean BELLANGER



**Chef de projet à
l'AEFTI ARDENNES**

Vous avez dit discriminations ?

Par Joaquim NEIVA

La république reconnaît comme valeur fondatrice l'égalité entre les citoyens, dès lors tout acte discriminatoire est contraire à l'esprit républicain. La discrimination est un acte qui traite non équitablement une personne ou un groupe social pour un motif prohibé. La discrimination est alors un délit. Nous nous trouvons face à un concept en évolution constante, puisque les critères qui définissent les discriminations sont en augmentation, au fil du temps. Aujourd'hui, ce ne sont pas moins de 20 critères qui sont retenus pour définir les discriminations, alors qu'il y a encore quelques années on n'en retenait qu'une dizaine. Pour ma part, je pense que nous n'en sommes qu'au début d'une longue, très longue liste, si nous n'y prenons pas garde. La lutte contre les discriminations est devenu un enjeu fondamental de la société républicaine. Elle touche tous les domaines de la vie sociale et professionnelle, tels que l'emploi, la promotion sociale, le logement, les loisirs ... La discrimination, en elle-même produit des inégalités et inversement les inégalités engendrent des discriminations. La prise en compte de ce phénomène, doit répondre aux difficultés révélées qui menacent et conditionnent le vivre ensemble.

La discrimination est le catalogue des faits et des pratiques qui produisent les inégalités.

Par rapport au droit du travail, la discrimination est le traitement inégal et défavorable appliqué aux personnes en raison de leur origine, de leur nom, de leur sexe, de leur apparence physique, de leur appartenance à un mouvement philosophique, syndical ou politique. L'article L 122-45 du code du travail précise les 20 critères retenus... Cette liste critériée n'est pas arrêtée, car la discrimination est présente dans tous les instants de la vie professionnelle, mais aussi en amont et en aval de celle-ci et parce-que la discrimination touche ou touchera chaque individu à un moment donné de sa vie ...

Les pratiques discriminatoires ne sont pas toujours visibles et se présentent sous plusieurs formes : la discrimination directe; la discrimination indirecte ; la discrimination institutionnelle, systémique, légale, justifiée.

La discrimination directe : c'est lorsqu'une personne ou un groupe pour un motif illégitime, est traité de manière moins favorable qu'une autre à situation comparable.

La discrimination indirecte : c'est lorsqu'un critère ou une pratique produit des effets inéquitables (ex : embauche privilégiée des enfants du personnel...).



© AIDDA / Bراهيم CHANCHABI

La discrimination institutionnelle :

C'est lorsque l'institution produit une inégalité réelle et pénalise certaines catégories de personnes (ex : l'accès des personnes handicapées aux bâtiments administratifs, aux équipements et aux transports...).

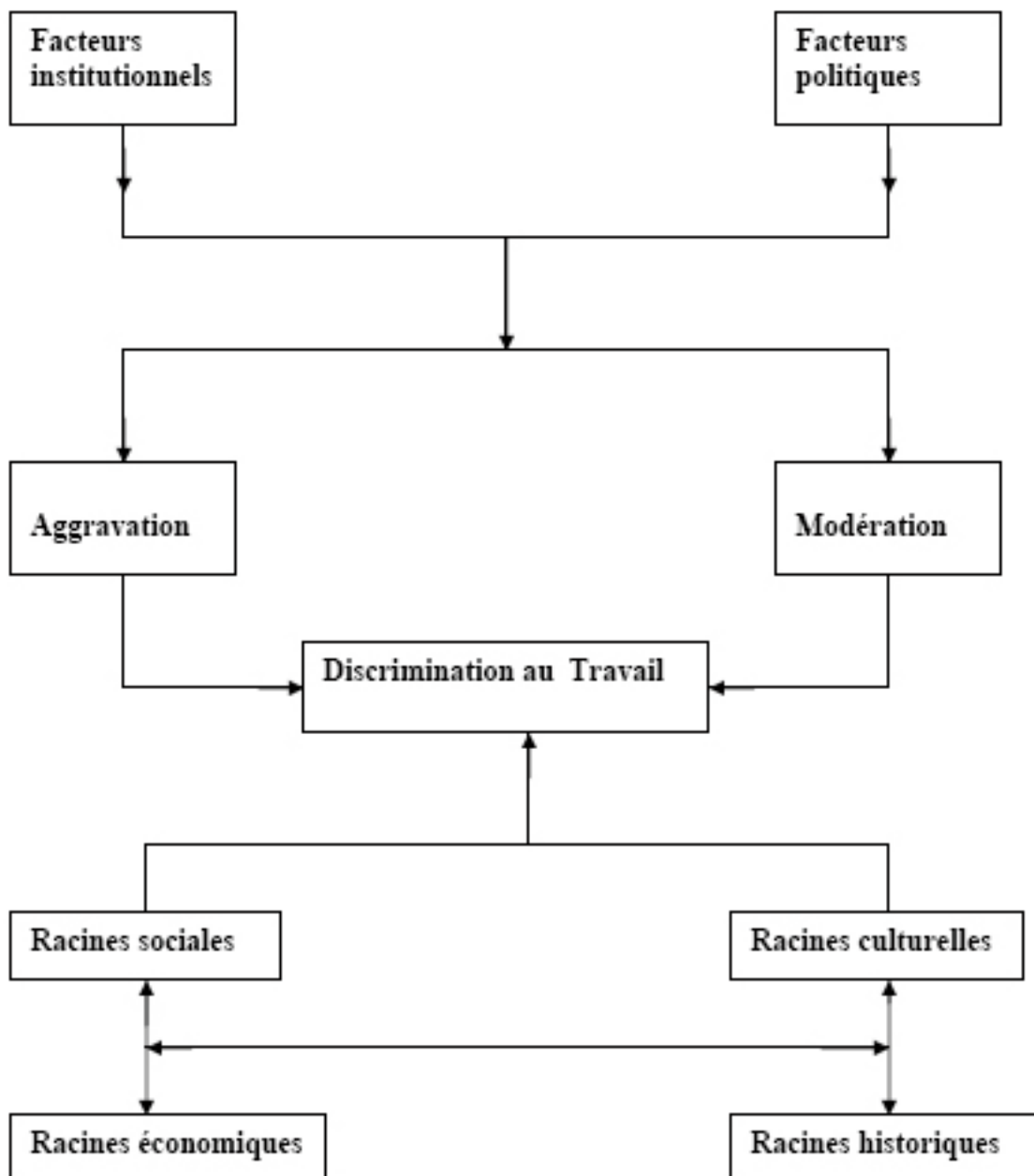
La discrimination systémique : c'est lorsqu'un système, une organisation, un ordre établi de pratiques volontaires ou non, neutres en apparence produit des inégalités (ex : le salaire des femmes par rapport aux hommes, à compétence égale).

La discrimination légale : c'est lorsqu'elle est autorisée par un texte de loi, appelée aussi « discrimination positive socio-économique » (ex : ZEP ; ZFU ; Contrats aidés ; taux légal d'embauche de travailleurs handicapés de 6%...).

La discrimination justifiée : C'est lorsque pour exercer un métier, il faut avoir une caractéristique donnée.

Le processus d'identification est la 1ère difficulté et réside dans le travail d'analyse à mener, sur le processus mis en œuvre dans les situations de discrimination.

Le mécanisme de production des discriminations peut s'inspirer du schéma de Jean-Maurice Derrien.



Il faut rapprocher le processus des discriminations, des représentations sociales qui sont déterminées par la personne, le système social et idéologique dans lequel celle-ci vit, mais aussi par les liens que celle-ci entretient avec le système social. Chacun de nous est influencé par des représentations stéréotypées ou préjugés.

Ainsi, dans le cadre de la formation et de l'emploi, l'employeur peut être discriminant en formulant des exigences d'ordre ethnique ou sexiste, les collègues de travail peuvent discriminer en propageant de fausses rumeurs pour discréditer un collègue, par des sous entendus à connotation sexuelle, raciale, ou faire des commentaires sur son apparence physique en vue de faire pression sur celui-ci. L'acteur syndical qui défend le principe de priorité donné aux enfants du personnel en matière d'emploi, de stages...

Les personnels dits intermédiaires (ANPE, MILO, Agence d'Intérim...), qui peuvent préférer telle ou telle personne supposée élément instable, difficile, ou ne pas le positionner sur un poste donné.

La victime qui finit par accepter la discrimination comme norme du marché du travail et qui ne présente plus sa candidature. J'arrête ici les exemples, simplement pour affirmer que nous pouvons tous discriminer et qu'il est urgent de réfléchir à nos pratiques, pour mener le combat le plus efficacement possible.

Des outils existent, comme par exemple le nombre de plaintes déposées, le sondage d'opinion auprès des minorités, les études pratiques de recrutement, l'utilisation de macro-données statistiques, le testing...

Des textes législatifs existent également, dont les plus récents :

- ✿ la loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, qui propose des avancées dans le domaine de l'emploi public et privé (11 février 2005).
- ✿ loi sur l'égalité des chances n° 2006-34 (mars 2006).



Vous avez dit discrimination ?



☀ directive 2006/54/CE du parlement européen et du conseil de l'europe du 5 juillet 2006, relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes en matière de travail et d'emploi.

Pour conclure, je crois que la lutte contre les discriminations doit être une priorité, pour l'ensemble des citoyens, et cela passe à mon sens, par une conscientisation de type parental. Ce que j'entends par type parental c'est l'idée que les parents lorsqu'ils jouent leur rôle de parents, souhaitent le meilleur pour leurs enfants, mais n'exercent pas un traitement différencié. Lorsque c'est le cas, là se situe le fond du problème et le traitement différencié, est à mon sens, le fondement sur lequel est basé la discrimination et il est transposable à tous les niveaux de la société.

Rechercher à tous prix la performance, le niveau d'excellence, c'est œuvrer à la mise en place d'élites, ce qui engendre fatalement des exclus.

L'élitisme ne peut concerner la masse des individus dans son ensemble en tant que composante unique de la société, par conséquent l'élite ne peut être qu'une des composantes de celle-ci, or la mise en concurrence des individus, c'est la destruction de la société dans toute sa diversité et son hétérogénéité.

La recherche et la composition de la société, par des élites, exclut tous les autres qui n'en font pas partie et concourt à la destruction de la société humaine.

La logique qui prévaut, est celle qui consiste à croire que l'individualisme constituera la société de demain et que finalement l'homme est une marchandise.

Tout comme certains produits ne sont pas vendables, non pas parce-qu'ils ne sont pas « bons », mais parce-que les critères qui définissent la vendabilité du produit, ne correspondent pas à la norme établie, on les exclut de la vente. C'est cette même logique qui est à l'œuvre dans les discriminations, c'est parce-que nous n'avons pas le « calibre requis », la couleur ou les formes requises, que nous sommes trop gras ou trop maigres, trop diplômés ou pas assez, valides ou handicapés, performants ou pas assez... En somme, c'est parce-que nous sommes en dehors des normes créées, engendrées, établies par la société que les exclusions existent, et je considère que les mécanismes qui mènent à la discrimination consciente, rabaisent l'être humain au rang de marchandise.

La discrimination est basée sur ce principe de marchandisation de l'homme et leur existence, sur des critères de recherche de performance et d'uniformisation élitiste de l'humain.

La société est composée d'individualités nécessaires à son existence et à son développement. Dès lors que nous prenons en compte toutes les personnes, dans toutes leurs diversités et sans aucune exception, et que le traitement humain est équitable pour tous les individus, à quelque niveau que ce soit et sur tous les champs, dans un souci d'équité et de justice, nous oeuvrons pour une société sans discriminations. ☐

The image shows the cover of a document titled "Portraits Discriminations raciales à l'emploi". At the top left is the logo for "equal" (lutter contre les discriminations et les inégalités face à l'emploi). To its right is the logo for "PRELUDE" (Pour un Réseau Européen de Lutte contre les Discriminations raciales dans l'Emploi). The main title "VALORISER LES PERSONNES ET LES COMPÉTENCES dans un contexte multiculturel" is in bold. Below it, the title "Portraits" is in large, bold, italicized font, followed by "Discriminations raciales à l'emploi" in a smaller, bold font. At the bottom, it says "Support pédagogique élaboré dans le cadre du projet européen 'PRELUDE'". The bottom of the cover features several logos: "académie Reims", "Fonds Social Européen", "GEP", "ARIFOR", and "AETI".

LA QUESTION DES DISCRIMINATIONS : DU DÉNI À LA LUTTE !

Par Eric KESLASSY

La volonté de ne pas voir...

La France a longtemps souffert d'une véritable cécité devant les phénomènes discriminatoires. Seuls quelques chercheurs s'intéressaient à cette thématique en s'appuyant sur une analyse des sociétés étrangères (Etats-Unis, Angleterre, Afrique du Sud notamment). Si bien que les discriminations étaient invisibles et niées. Il y a de nombreuses raisons à cela, mais la plus fondamentale est sans aucun doute celle qui interroge les fondements de notre modèle républicain. En fait, la France a pensé que sa vision de l'intégration devait la protéger des discriminations. Et l'on préférerait oublier les pages sombres de son histoire (esclavage, période coloniale et l'Etat de Vichy) pour laisser subsister un mythe : celui d'une France égalitaire. Le texte de la Constitution de 1958 reprend dans son préambule la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen qui affirme que « les hommes naissent et demeurent libres et égaux en droit » et son premier article stipule que « la France est une République indivisible, laïque, démocratique et sociale. Elle assure l'égalité devant la loi de tous les citoyens sans distinction d'origine, de race ou de religion. » Or, précisément, discriminer consiste à « distinguer » négativement un individu (ou un groupe d'individus) à l'aide d'un critère prohibé par la loi : sexe, âge, handicap, orientation sexuelle ou encore appartenance réelle ou supposée à une ethnie ou à une religion. Si bien que reconnaître qu'il existe des discriminations supposait de remettre en cause l'idée d'une « communauté des citoyens », obligeait à prendre conscience des ratés du modèle d'intégration à la française. Si la France s'est longtemps « voilée la face » devant l'ampleur des phénomènes discriminatoires, c'est d'abord parce que cela la contraignait à questionner les fondements de notre République : qu'est-il de l'écart entre les principes et la réalité ?

L'apport européen...

Même si cela se sait trop peu, il n'est donc guère surprenant de constater que le droit français en matière de discriminations s'est considérablement enrichi des apports du droit européen. Les directives européennes de 2000 ont permis des avancées considérables qui méritent d'être analysées.

Tout d'abord, elles ont élargi le champ des discriminations : jusqu'alors, ne pouvait être poursuivi devant les tribunaux que l'auteur d'une discrimination directe, lorsque la volonté de discriminer est délibérée – c'est-à-dire que l'on considère qu'il y a un lien entre l'intention et l'acte discriminatoire. Mais, aujourd'hui, les discriminations sont très rarement « ouvertes » : elles avancent « cachées », ce qui rend nécessaire de les débusquer... Il faut donc se féliciter que la transcription dans le droit français des directives européennes ait introduit la notion de discrimination indirecte. Si bien qu'il n'est plus nécessaire de déterminer l'intention de discriminer. En quelque sorte, seul le résultat compte et une décision apparemment neutre entraînant une inégalité de traitement sera considérée comme discriminatoire par la loi. On cite souvent l'exemple des chefs d'entreprise qui fixent les réunions de travail systématiquement en fin de journée – pour être « moins dérangé » – ce qui, de fait, exclut souvent les femmes qui continuent à s'occuper davantage des tâches familiales que les hommes : moins présentes au « bon moment », même s'il n'y a pas de volonté de nuire de la part du chef d'entreprise, les femmes sont ici victimes d'une discrimination indirecte.

Ensuite, c'est à l'Europe que l'on doit la création d'un organisme de lutte contre les discriminations.



Sociologue.

Auteur de plusieurs ouvrages dont :

De la discrimination positive

(Bréal, 2005), *Tous égaux ! Sauf...*

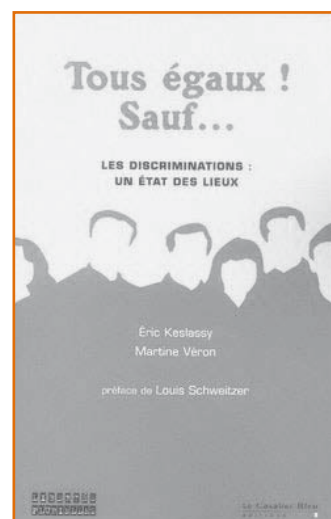
Discriminations : un état des lieux

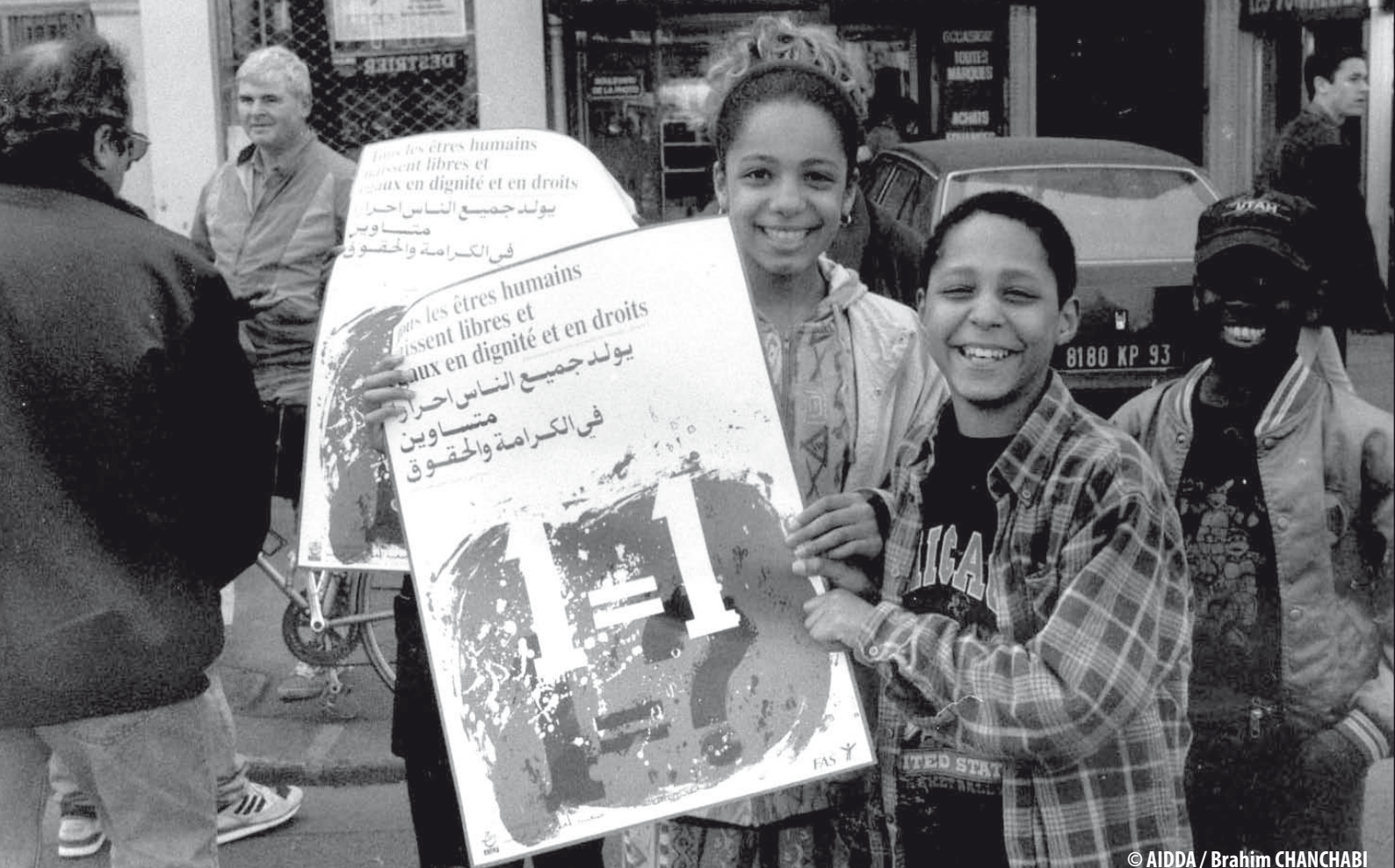
(Cavalier bleu, 2006) et *Mémoires vives.*

Pourquoi les communautés

instrumentalisent l'Histoire

(Bourin, 2007).





La lutte contre les discriminations...

La HALDE (Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'égalité) a vu le jour en 2004 parce que le droit européen l'exigeait... En dehors de sa mission de prévention, cette institution a un rôle direct à jouer dans la lutte contre les discriminations : toute victime peut la saisir par une simple lettre pour qu'elle se lance dans une instruction du dossier et qu'elle accompagne la procédure judiciaire. Les chiffres des rapports d'activité de la HALDE sont instructifs : 1 410 réclamations en 2005 contre plus de 4 000 en 2006. Cette croissance rapide de la saisie de la HALDE se confirme au premier trimestre 2007 avec plus de 1700 réclamations au 30 mars 2007. Cette évolution traduit à la fois la prise de conscience de l'enjeu lié à la lutte contre les discriminations, le recul de la résignation des victimes et, plus globalement, le changement de regard que notre société porte sur les discriminations. Il est également intéressant de constater que les réclamations concernent à plus de 40 % l'accès à l'emploi et relèvent à 35 % de l'origine. Sans négliger les autres critères et domaines de discrimination, il est donc loin d'être abusif d'affirmer que les discriminations les plus nombreuses sont subies par les minorités post-coloniales au moment de leur recherche d'emploi. D'ailleurs, les « testings » réalisés par l'Observatoire des discriminations (Paris I) de Jean-François Amadieu démontrent que les français ayant un patronyme maghrébin reçoivent 3 fois moins de réponses que les français au patronyme « gaulois » (le chiffre monte à 5 lorsque les emplois concernés sont en relation directe avec la clientèle).

La HALDE doit fournir un gros travail de sensibilisation à la problématique des discriminations. Il s'agit sans aucun doute du premier moyen de les combattre : faire prendre conscience à la société française que l'on peut tous devenir l'acteur d'une pratique discriminatoire. La publicité faite autour des pratiques discriminatoires est une piste qu'il convient de ne pas négliger. Par conséquent, il est temps de donner plus de moyens financiers et de pouvoirs politiques à la HALDE (notamment lorsqu'on regarde les différences qui existent sur ces points avec, par exemple, son homologue britannique). Au-delà, il y a une « révolution judiciaire » à mettre en place : à quand les premières peines d'emprisonnement pour les responsables avérés de pratiques discriminatoires ? Nous avons besoin d'un grand procès qui puisse servir d'exemple. La loi doit être considérée comme un instrument essentiel de dissuasion des phénomènes discriminatoires. Sans doute faut-il investir dans la formation de nos magistrats qui sont encore trop peu confrontés à ces délits. Aussi, il faut se réjouir de la volonté du Garde des Sceaux, Mme Rachida Dati, de mettre en place dans les tribunaux des « pôles anti-discrimination ». Espérons que ce projet se concrétisera rapidement car, on l'a compris, il est ici question de la pérennité de notre République : comment continuer à affirmer que la nation est « une et indivisible » et que nous sommes « tous égaux devant la loi » lorsque l'inégalité de traitement est si présente ? Lorsque les discriminations sapent les fondements de notre « vivre ensemble » ? Au fond, combattre la réalité discriminatoire est un moyen de renforcer la République, de lui (re)donner une crédibilité. Il s'agit finalement de résoudre un « vieux » problème : celui du fossé entre les proclamations des textes et la réalité, celui de l'écart entre l'égalité formelle et égalité réelle. ■



MIGRATIONS SOCIÉTÉ

La revue bimestrielle d'analyse et de débat
sur les migrations en France et en Europe

Novembre – décembre 2007 vol. 19 – n° 114 - 256 p.

SOMMAIRE

ÉDITORIAL

"Statistiques ethniques", statistiques éthiques ? Vincent Geisser

ARTICLES

Les États-Unis d'Amérique face à la "race" : une construction historique Alexandra Parrs
L'impact socioéconomique de l'émigration sur la région de départ Taoufik Gammoudi
Mongi Sghaier

DOSSIER : Le droit de vote des étrangers

(coordonné par Paul Oriol et Pedro Vianna)

Résidents étrangers et droit de vote Paul Oriol
Pedro Vianna

Les enjeux théoriques du droit de vote des étrangers :
la démocratie contre la souveraineté Hervé Andrès
Le droit de vote des étrangers : une utopie déjà réalisée sur les cinq continents Hervé Andrès
Le droit de vote des résidents étrangers dans l'Union européenne Paul Oriol
Présence absente des électeurs étrangers en Finlande Fred Dervin
Matti Wiberg

Carrières politiques locales d'immigrés à Amsterdam, 1990-2007 Laure Michon
Le vote des étrangers au Luxembourg : évolution de 1999 à 2005 Nénad Dubajic
Le droit de vote des étrangers aux élections municipales de 2006 en Belgique Fatima Zibouh
Le droit de vote des étrangers en Belgique : le cas de Bruxelles Céline Teney
Dirk Jacobs

Belgique-Bruxelles : critique d'un modèle de participation dévoyé Henri Goldman
Patience et longueur de temps dans la mise en œuvre
des droits politiques des étrangers en Suisse Georges Assima
L'Italie et le droit de vote des résidents étrangers : un parcours inachevé Ginevra Demaio
Franco Pittau

Le droit de vote des étrangers en France : historique et état des lieux Bernard Delemotte
Votation citoyenne : pour que tous soient tout simplement citoyens ! Saïd Bouziri
Bibliographie sélective Christine Pelloquin

NOTES DE LECTURE

La colonisation française
(de Nicolas Bancel, Pascal Blanchard, Françoise Vergès) Philippe Boulanger
Racisme : la responsabilité des élites (de Gérard Noiriel) Philippe Boulanger
La discrimination négative. Citoyens ou indigènes ? (de Robert Castel) Abir Krefa
Les formes et les processus d'intégration des Maghrébins en France. Contribution
à la sociologie de l'immigration et de l'intégration (d'Elhoussaine Oussiali) Brahim Labari

DOCUMENTATION Christine Pelloquin

Abonnements - diffusion : CIEMI : 46, rue de Montreuil - 75011 Paris

Tél. : 01 43 72 01 40 ou 01 43 72 49 34 / Fax : 01 43 72 06 42

E-mail : contact@ciemi.org / Siteweb : www.ciemi.org

France : 44 € Étranger : 54 € Soutien : 70 € Ce numéro : 13 €

« Rencontre sur les discriminations » à l'AEFTI LANGUEDOC-ROUSSILLON (66)

Colloque « Discriminations dans le parcours professionnel », 21 novembre 2007

*Intervention de Jean BELLANGER,
Président de la Fédération AEFTI*

Le colloque de Perpignan « Discriminations dans le parcours professionnel » est une initiative régionale dont je tiens à vous féliciter, il n'est pas si fréquent que des acteurs de terrain, des fonctionnaires en activité, des responsables syndicalistes, associatifs et politiques se retrouvent pour échanger et préciser ensemble comment faire face à une telle réalité.

Au plan national il nous arrive dans de telles réunions de rester dans des généralités parce que les acteurs de terrain ne sont pas là pour contredire les propos avancés. Au plan local les discriminations que vous allez décrire vous les connaissez, vous les vivez à Perpignan et dans la région...

Je puis vous dire personnellement moi, qui ai suivi pas à pas la montée fragile de cette AEFTI Languedoc-Roussillon, que les bonnes volontés et les idées ne manquaient pas, les moyens matériels n'étaient pas au rendez-vous, merci donc à celles et ceux qui ont cru dans la force que vous représentez avec vos partenaires pour oser affronter les difficultés et proposer cette « rencontre sur les discriminations ».

Merci à l'Acsé et à la Région Languedoc Roussillon qui ont permis la tenue d'une telle rencontre, merci à Roger DEPRÉ, président de l'AEFTI 66, à Catherine BARRERE, qui a su permettre que chaque organisation prenne sa place et apporte sa contribution spécifique, merci à vous tous de votre présence active...

Après Reims, Charleville Mézières, Chambéry, Nancy, Paris et Bobigny, je me félicite du choix d'étape de Perpignan pour cette réflexion sur les discriminations...

Perpignan aux yeux de beaucoup - si je mets de côté les images talentueuses liées à l'accueil et au savoir vivre, ou à celle du Sport - c'est la ville où il y eut l'affrontement des Gitans et des jeunes arabes issus de l'immigration, vous avez su dire que bien au-delà des affrontements à caractère raciste les besoins de savoir et d'apprendre, les besoins de trouver une place correcte dans la société étaient le principal obstacle à vaincre...

C'est d'ailleurs notre sujet de discussion, comment vaincre les discriminations qui ont touché ces communautés et les touchent encore ? Comme le préciseront nos amis du MRAP, l'association de la fondation étudiante pour la ville (AFEV) et Madame Eliane LE DANTEC dans son rapport sur « les représentations de l'emploi chez les jeunes issus de l'immigration »

Perpignan c'est la ville symbole de la résistance au Fascisme de Franco, la ville qui résiste, le camp d'Argelès est présent encore dans nos mémoires et dans celles des enfants qui conservent le lien avec les anciens syndicalistes et politiques, mémoire encore vivante...

Perpignan c'est la révolte encore récente des ouvriers agricoles et des sans papiers qui obtiennent leur régularisation pour une partie d'entre eux.

C'est la lutte syndicale pour l'emploi, contre les discriminations à quelques mois des élections prudhommales nous aurons sans doute des interventions sur le sujet.

Le Languedoc-Roussillon, c'est aussi des lieux d'échanges culturels dans une région où la diversité des origines avant de poser des problèmes reste une richesse insoupçonnée...

Pour la Fédération des AEFTI et notre réseau, l'AEFTI Languedoc-Roussillon compte beaucoup malgré son faible budget, les valeurs que nous évoquerons au cours de cette journée se mesurent en dehors des règles du marché.

L'essentiel pour nous, pour notre réseau et pour nos partenaires reste la consolidation de nos convictions, l'échange de nos savoir-faire, l'écoute des jeunes tels ceux du MRAP et de la Cimade qui par leur enquête au contact d'autres jeunes nous ouvrent des perspectives.

La manière dont sont utilisées par la presse les réactions des usagers mécontents de la grève des cheminots n'est pas faite pour améliorer les conditions de transport mais seulement pour casser du cheminot et du syndicaliste.

Brièvement je vous présenterai notre réseau fédéral AEFTI depuis sa création en 1971 alors que la formation pouvait rentrer à l'entreprise nous avons créé l'Association de Formation des Travailleurs Immigrés et de leurs familles (AEFTI) de manière à contrer le système de discrimination qui se mettait en place...



© AIDDA / Brahim CHANCHABI

Les discriminations

Plutôt que de rappeler l'ensemble d'une chronologie fastidieuse je me permettrai de citer quelques dates ou faits notoires significatifs :

1983 : la marche des beurs «pour l'égalité des droits»

1984 : la carte « unique » de résident tient lieu de carte de séjour et de carte de travail

1986 : les lois Pasqua

1995 : Décembre, au moment des grèves des cheminots la fédération des AEFTI tient un colloque international sur les discriminations à Paris « Maison de l'Europe »

1999 : lois Chevènement n'abolissent pas les lois Pasqua mais accommodent avec peu de souplesse...

2002 : « l'immigration-choisie » du ministre de l'intérieur Sarkozy

2003 : le contrat d'accueil intégration (CAI)
- Modification du droit d'asile

- Code d'entrée et de séjour des étrangers et du droit d'asile (CESEDAT)

2004 : Création de RESF, contre l'expulsion des jeunes scolarisés.

2004 : « La Formation tout au long de la vie » est inscrit dans le code du travail.

2005 : 373 millions sont budgétisés pour frais de détention.

2006 : les contrats de formations revus :
mise en place du DILF A1.1

2007 : les reconduites à la frontière se multiplient. Le test ADN appliqué pour les immigrés suspects et leurs enfants... Le Ministère de l'Immigration, de l'Intégration, de l'Identité nationale et du Codéveloppement veille...

La France doit rester une terre d'accueil :

Résolution de l'AG des AEFTI à Mâcon.



Chef de projet à l'AEFTI MARNE
www.postequal.eu

Vers une coopération européenne durable

Par Karim BEKDACHE

Tous les résidents et habitants de l'U.E. peuvent se prévaloir du droit à l'égalité des chances et à la non-discrimination, inscrit dans la législation européenne et transposé dans l'ensemble des droits nationaux. La bataille se situe maintenant au niveau de son respect et de son application effective dans tous les pays de l'Union, à une échelle transversale, mais plus particulièrement dans la formation et l'emploi. L'enjeu est autant social qu'économique. En effet, les prévisions démographiques européennes laissent présager de pénuries importantes de personnel dans un proche avenir et l'économie en transformation continue exige une plus grande qualification et de nouvelles compétences en rapport avec les nouveaux emplois créés.

Au terme de sept années d'expérimentation, le programme d'initiative communautaire EQUAL a démontré l'intérêt à renforcer les synergies d'acteurs aux niveaux territorial et national pour une meilleure prise de conscience des enjeux liés à l'intégration dans l'emploi et la formation des populations exclues - pour des motifs divers - du marché du travail et corrélés à la création de nouveaux métiers. Pour ce qui est de la coopération entre des organisations situées dans différents Etats membres, EQUAL a posé une première pierre en matière de citoyenneté active européenne et de conscientisation des défis à relever. De 2000 à 2007, les porteurs de projet EQUAL ont fait l'apprentissage de l'Europe de la diversité et de l'union au travers de partenariats qui se sont modelés et/ou consolidés avec le temps. En 2008, l'effort de capitalisation et de valorisation des acquis d'EQUAL s'avère indispensable pour refonder la valeur des modèles sociaux nationaux dans une convergence européenne, face à la mondialisation.

L'initiative PostEqual s'appuyant en France sur l'action 3, présentée ici, se propose de fédérer au niveau européen les organismes publics, privés et associatifs qui souhaitent s'engager dans une coopération européenne durable dans le champ de l'égalité des chances et de la non-discrimination dans l'emploi et la formation - dans le droit fil des chantiers qu'ils ont conduits et continuent à mener.

PostEqual, réseau issu d'une coopération établie grâce au FSE entre trois organisations civiles espagnole, italienne et française et de leurs partenariats, nourrit l'ambition de démontrer par l'exemple et l'étalonnage des pratiques (benchmarking) les raisons d'investir conjointement pour :

- la responsabilité sociale et territoriale des petites entreprises et des organisations publiques et associatives dans le domaine de l'emploi et de la formation (le volet social de la Stratégie de Lisbonne, la Stratégie européenne de l'emploi et de l'inclusion sociale, la Stratégie européenne de développement durable) ;

- la promotion de la diversité et de la fertilisation croisée, notamment dans les secteurs où sont constatées des pénuries de personnel ;

- le développement d'un nouveau dialogue social sur l'égalité des chances, ouvrant un débat et des perspectives sur la responsabilité individuelle et collective face aux différentes inégalités d'accès à la formation, à l'emploi déclaré, à des rémunérations égales entre hommes et femmes sur des postes similaires occupés et aux difficultés de maintien dans l'emploi éprouvées par les travailleurs seniors.

Les actions de communication du Réseau PostEqual

Pour parvenir à des résultats concrets, en phase avec l'énoncé des objectifs, le Réseau PostEqual s'appuiera en 2008 sur un pôle de communication et de promotion européennes dédié pour faire de PostEqual une structure pleinement opérationnelle à l'échelon européen, au service de ses membres. La création de ce pôle d'activité représentera le chantier majeur à mettre en œuvre durant l'année 2008. Les organisations fondatrices du Réseau PostEqual devront mettre en place un pôle d'activité national ou interrégional et en assurer la gestion dans leur pays respectif.

Le pilotage et la coordination du Réseau PostEqual seront assurés par l'AEFTI Marne en France, à Reims, qui s'appuiera sur les compétences requises pour mener à bien sa mission.

Développement de deux axes :

Le réseau PostEqual doit être en capacité de communiquer et de promouvoir les thèmes inscrits dans ses objectifs. Pour ce faire, le pôle de communication PostEqual choisira de relayer deux messages en 2008 :

- L'année européenne du dialogue Interculturel
- La promotion des acquis d'EQUAL et de la transnationalité, en particulier dans la nouvelle programmation des fonds structurels, et l'intérêt de fédérer d'autres organisations des pays membres de l'UE autour de PostEqual.

Dans le cadre de l'action 2 du projet OLMO et de la mise en place d'une enquête européenne en Ligne (site Internet spécialement conçu pour cette opération) sur tous les projets Equal 2^{ème} Round inscrits dans la base ETCIM, il sera fait mention des acquis d'EQUAL et des moyens de pérenniser ce PIC à l'intérieur de la nouvelle programmation.



Le réseau PostEqual rendra compte des résultats de l'enquête et proposera la tenue d'une assemblée générale en 2008 qui réunira les membres fondateurs et les membres adhérents.

Création d'un observatoire Européen Diffus

Repérer, analyser et diffuser les bonnes pratiques de :

- promotion de la RSE (Responsabilité sociale des entreprises) dans les TPE/PME et dans les groupements de l'économie sociale et solidaire

On se référera aux volets RSE identifiés par le partenariat transnational à Aÿ en Champagne, précédemment indiqués

- promotion de la diversité dans les TPE/ PME et auprès des entités sans but lucratif, publiques et associatives

- de lutte contre les discriminations mises en place aux niveaux local et régional

- des actions innovantes en matière de Responsabilité territoriale des entités publiques et privées face à leur choix de développement in situ, au regard de l'emploi, de la formation et de l'égalité des chances.

Assurer une veille permanente sur les droits et devoirs des migrants en référence aux législations nationales et à la transposition du droit communautaire dans les droits nationaux ainsi que sur les politiques communautaires en cours d'élaboration auprès des institutions européennes (en particulier Commission et Parlements européens)

La collecte, le traitement et l'analyse des données devront mettre en évidence les difficultés rencontrées, les éléments facilitateurs du changement et les objectifs assignés aux innovations mises en place, ceci dans un but d'explicitation et de didactique, au moment des restitutions.

Par le biais d'enquêtes et de relations nouées avec les organisations concernées, les partenaires européens et membres du Réseau PostEqual élaboreront un rapport annuel sur ces 5 points qui sera rendu public par communiqué de presse et tout autre support de communication, dans le respect des données confidentielles collectées et des législations en vigueur (CNIL et équivalents).

La méthodologie devra être commune à tous les membres afin de fournir une analyse comparative des progrès réalisés dans les domaines retenus.

Le concept d'observatoire diffus, apporté en complément, se rapporte à la création et localisation d'observatoires dans plusieurs pays de l'Union, développés par des organisations travaillant sur les 5 points précités, seules ou en partenariat. Le pool d'observatoires s'attachera à mettre en cohérence les données, à les analyser et assurera une coordination transnationale. Le rapport rédigé en français, anglais, espagnol et italien sera d'abord transmis aux Euro-députés des trois pays fondateurs, puis adressé aux autres institutions européennes ainsi qu'à des organisations nationales et territoriales pour information.

Des rapports nationaux et/ou interrégionaux (si faisabilité avérée) pourront être publiés et diffusés dans leur version originale. Ils pourront faire l'objet de présentations-débats dans les différents pays et territoires afin de contribuer à un nouveau dialogue social tel qu'esquissé en préambule dans les fondements du projet global.

ZOOM sur les membres Espagnols et Italiens

L'ARCI, avec plus d'un million d'adhérents, représente une des plus grandes expériences de participation populaire et d'auto-organisation civile en Italie, un réseau de milliers de maisons du peuple, des centres culturels et des centres sociaux disséminés dans tout le pays, des grandes villes aux petits villages. Les antennes d' ARCI sont des espaces ouverts dans lesquels des hommes et femmes de chaque âge et condition sociale se rencontrent, partagent des intérêts et des passions, produisent une activité dans l'intérêt de la communauté sociale. Ils sont composés d'associations à caractère social ou de loisirs, de formation et de connaissance, ils oeuvrent sur le terrain culturel; ils se battent pour affirmer les droits de citoyenneté, contre toute forme d'exclusion et de discrimination; ils promeuvent les activités de volontariat et de solidarité, des projets et des actions de soutien aux citoyens défavorisés et des actions de prévention; ils s'engagent dans la coopération aux côtés des peuples des pays du sud; ils sont une partie active du mouvement pour la paix et la globalisation des droits, la démocratie et la justice sociale.

IAL, Organisme de formation fondé par la CISL en 1955, IAL fonctionne avec des financements publics ou privés. Accrédité par la Région Frioul Vénétie Julienne, est certifié selon la norme ISO 9001 : 2000 sur «Projet et distribution de services d'orientation, formation professionnelle et managériale, formation à distance avec des moyens multimédia». En outre, IAL a obtenu la certification européenne pour devenir Centres Interinstitutionnels de bilans de Compétences. Avec huit centres de formation stables répartis sur tout le territoire régional, IAL joue depuis plusieurs décennies un rôle de premier plan dans le développement économique et culturel de la région. Un service d'«écoute des besoins de formation» analyse les besoins du territoire et gère des projets qui s'inscrivent profondément dans la réalité. Au fil du temps, IAL a développé un solide réseau de partenaires avec d'autres associations, organismes publics, écoles et universités, pour gérer des projets de grande importance. IAL est certifié par les marques suivantes : CISCO, MICROSOFT, COMPTIA, STAR OFFICE, AICA.

Les ACLI, Associations chrétiennes des travailleurs italiens, sont des associations de laïques chrétiens qui, à travers un réseau de centres, services, entreprises, projets et associations spécifiques, contribuent depuis plus de 60 ans à tisser les liens de la société, en favorisant des formes de participation et de démocratie. Juridiquement, les ACLI se présentent comme des «associations de promotion sociale» : un système disséminé et organisé sur le territoire qui promeut le travail et les travailleurs, éduque et encourage à la citoyenneté active, défend, aide et soutient les citoyens, en particulier ceux qui se trouvent en condition de marginalisation ou à risque d'exclusion sociale. L'association compte aujourd'hui en Italie environ 950.000 adhérents et 8 000 structures territoriales, parmi lesquelles 4.000 centres, 105 sièges provinciaux et 21 régionaux. Chaque année plus de 3,5 millions d'utilisateurs fréquentent ces différents services

CeiMigra

Le Centre d'Etudes pour l'Intégration Sociale et la Formation des Immigrants est une fondation de la Communauté de Valence, créée le 4 juillet 2001. Parmi ses nombreux objectifs, il entend créer une conscience solidaire profonde entre personnes de cultures différentes. La Fondation CeiMigra est un lieu de rencontre pour le dialogue et la formation d'une société multiculturelle.

Il s'agit : d'une initiative conjointe entre la responsabilité publique et l'initiative sociale, d'un projet d'intérêt social et public pour le travail en réseau, d'un espace de communication entre des citoyens de différents pays, d'une interaction entre recherche - action - participation, d'un outil pour chercher des modèles de coexistence sociale plus justes et plus humains, d'une dynamique de travail pour renforcer les capacités des immigrants. □



Délégué-adjoint à l'action régionale,
Haute autorité de lutte contre les
discriminations et pour l'égalité
(HALDE)

Jean-Claude ESTER

« Les révoltes urbaines de 2005 notamment peuvent certainement s'expliquer pour partie par le refus des discriminations. »

Quelles sont les raisons qui ont motivé la création de votre structure ?

La HALDE a été créée par la loi 2004-1486 du 30 décembre 2004, suite à la mission de préfiguration qui avait été confiée le 2 juin 2003 par le Premier ministre à Bernard STASI. Celui-ci notait déjà que plusieurs raisons imposaient la création de cette autorité administrative indépendante : la prise de conscience des victimes de discriminations d'une part, la volonté exprimée par le Président de la République, par le gouvernement, l'ensemble de la représentation nationale et le monde associatif d'autre part, mais aussi les insuffisances du dispositif préexistant à la HALDE et enfin l'évolution du droit communautaire.

Sur ce dernier point, il faut souligner l'importance sur nos sujets de la législation communautaire qui s'est construite par avancées successives, d'abord centrée sur la question de l'égalité entre les hommes et les femmes dans le monde de travail, et qui a été étendue par le traité d'Amsterdam du 2 octobre 1997, à d'autres critères de discrimination et à d'autres domaines de la vie économique et sociale. Trois directives, transcrites pour tout ou partie dans notre droit interne, ont contribué à compléter, ce que certains appellent « L'arsenal juridique » aujourd'hui existant en droit français.

Rappelons que le droit français établit 18 critères de discrimination : l'origine, le sexe, la situation de famille, la grossesse, l'apparence physique, le patronyme, l'état de santé, le handicap, les caractéristiques génétiques, les mœurs, l'orientation sexuelle, l'âge, les activités syndicales, mutualistes, l'appartenance vraie ou supposée à une ethnie, une nation, une race, les opinions politiques, les convictions religieuses.

L'ensemble des textes de références sont disponibles sur le site de la HALDE : **www.halde.fr**

Êtes-vous satisfait de votre bilan en matière de lutte contre les discriminations ethniques dans l'accès à l'em- ploi, au logement et à l'éducation ?

Je crois que nous pouvons être effectivement satisfaits du travail accompli depuis l'installation de la HALDE en juin 2005, tout en restant conscients de l'ampleur de la tâche qu'il nous reste collectivement à accomplir.

En premier lieu, il faut remarquer que, d'un point de vue statistique, les discriminations en raison de l'origine sont la première cause des réclamations déposées auprès de la HALDE : elles représentaient 27,16% en 2007, dans un contexte de forte augmentation de l'activité de la HALDE, les réclamations ayant augmenté de plus de 50% en une année (6222 en 2007 contre 4058 en 2006).

En second lieu, il faut souligner l'importance des mesures ordonnées par le collège de la HALDE, qui en 2007 auront représentées plus de 558 mesures, dont 115 interventions devant les tribunaux.

En troisième lieu, vous pouvez constater à la lecture des délibérations prises par la HALDE sur le champ des discriminations en raison de l'origine réelle ou supposée, l'importance des décisions que nous avons été amenés à prendre, et qui sont de nature à modifier en profondeur les pratiques dans l'ensemble de la vie quotidienne des personnes victimes de discriminations, mais aussi au service des institutions et des associations qui les accompagnent souvent ; la presse s'est ainsi fait l'écho de nos décisions par exemple sur la situation des médecins titulaires d'un diplôme obtenu hors de l'union économique, sur la condition de nationalité nécessaire à l'obtention de la carte famille nombreuse de la SNCF, sur le refus par une entreprise d'intérim d'inscrire un personne étrangère... Au total plus d'une centaine de délibérations en rapport avec ce critère illustrent notre capacité à restaurer les personnes dans leurs bons droits, mais aussi notre action pour faire durablement changer les organisations.

C'est pourquoi, en quatrième lieu, il faut aussi évoquer notre action en matière de prévention et de promotion de l'égalité : un travail sans précédent de mobilisation des entreprises a été engagé et nous avons construit avec elles des outils d'accompagnement (cadres pour agir, soutiens aux actions de formation, mise en ligne d'un « e-learning », capitalisation des bonnes pratiques...) pour transformer les comportements en amont de l'acte discriminatoire. Ce travail pédagogique, nous le menons également avec les bailleurs privés ou publics, les collectivités locales et territoriales, la police nationale et la gendarmerie, les professionnels du monde judiciaire...



Nous sommes persuadés que la lutte contre les discriminations et pour l'égalité est l'affaire de tous, et que chacun à son niveau peut agir pour changer durablement.

Ainsi au fond, je crois que la création de la HALDE et son activité, signifient le refus de la fatalité discriminatoire et l'espoir d'une transformation concrète et durable des pratiques pour garantir à chacun l'égalité de traitement, quelle que soit sa différence, et ce, dans l'ensemble de sa vie professionnelle ou sociale.

Le Président Schweitzer rappelle souvent que nous aurons atteint une partie importante de nos objectifs, si chaque personne qui se sent victime d'une discrimination sait qu'elle dispose d'un recours efficace et gratuit, et si collectivement nous contribuons à faire régresser notre tolérance aux discriminations !

Les plaintes à la HALDE sont en nette augmentation, quelles sont les raisons de ce phénomène ?

Tout d'abord, nous sommes une jeune institution mais notre action était attendue et suscite beaucoup d'espoir ; la France est aujourd'hui consciente de l'ampleur des discriminations, des domaines variés dans lesquelles elles existent, des formes complexes qu'elles peuvent parfois prendre. Plusieurs études sociologiques révèlent ces réalités, et nous disent aussi les souffrances qu'elles génèrent, les gâchis humains qui en découlent. Les révoltes urbaines de 2005 notamment peuvent certainement s'expliquer pour partie par le refus des discriminations. Les interventions des associations et des institutions qui sont en contact direct avec les personnes discriminées nous le disent aussi.

De plus, les institutions publiques, mais également nombre d'associations qui agissent dans la proximité, contribuent à notre notoriété, car elles constatent que notre action est complémentaire de la leur, et que nous nous appliquons à agir dans le respect de l'intérêt de tous, avec l'impartialité que nous confère notre statut d'autorité administrative indépendante.

Avez-vous établi des priorités dans le traitement des dossiers qui vous sont soumis ?

Nous traitons et répondons à toutes les demandes qui nous sont adressées.

Lorsqu'une personne nous saisit, une simple lettre adressée à la HALDE suffit ; bientôt nous pourrions être saisis « en ligne » c'est-à-dire directement à partir du site internet.

Nous vérifions avant tout, que le terme discrimination qu'utilise la personne, est conforme à la définition juridique qui fonde notre action : y-a-t-il eu un acte, un traitement défavorable ? Dans un domaine prévu par la loi (l'emploi, le logement, l'accès aux biens et services..) ? Sous prétexte d'un critère prohibé par la loi ?

Ensuite, nous instruisons le dossier- en écoutant le réclamant et le mis en cause- en collectant toutes les pièces qui nous permettent de constituer le dossier ; pour cela la loi nous dote de pouvoirs d'enquête particuliers : l'obligation de nous communiquer toute information et tout document utile, de mener des auditions, des vérifications sur place, de recourir à des travaux d'experts, de mettre en demeure, de saisir le juge des référés.

L'équipe de juristes de la HALDE dispose aujourd'hui d'une expertise qui lui permet véritablement d'instruire les dossiers avec professionnalisme et le collège peut ainsi à chaque fois se prononcer au mieux de l'intérêt de la personne qui s'est adressée à nous, mais également faire des recommandations de portée plus générale, contribuant à «faire sensiblement bouger les lignes».

Quel sont vos objectifs pour les années à venir ?

Au-delà du bon traitement des réclamations qui nous sont faites, en 2005 et 2006, la HALDE a consacré une partie importante de son activité à la mobilisation des partenaires sur la question des entreprises et de l'emploi ; en effet, dès le départ, et la tendance reste stable, l'emploi a été le premier motif de saisine de la HALDE. En 2007, l'emploi (privé et public) représentait encore 50.1% des réclamations, loin devant le fonctionnement des services publics (20.35%), les biens et services privés (13.26%) le logement (6.11%) et l'éducation (4.57%).

En 2007, priorité a été donnée à la question du logement: la HALDE a notamment organisé à la demande du gouvernement la conférence de consensus en 2007 sur le thème de la « diversité sociale dans l'habitat » qui a donné lieu à la remise de propositions à Madame la ministre du logement et de la ville en octobre dernier.

L'année 2008 ouvrira plus avant le chantier important de l'éducation.

Ainsi, en un peu plus de trois ans, nous aurons agi concrètement sur trois piliers importants de la vie quotidienne : l'emploi, le logement, l'éducation.

Enfin l'année 2008, sera également marquée par la proximité, puisque la HALDE développera un réseau de correspondants locaux, qui assureront des permanences au plus près des territoires. L'objectif est de progressivement couvrir l'ensemble des départements français. Dans un premier temps seront couvertes les régions, d'île de France, Lorraine, PACA, Picardie, Réunion, Rhône-Alpes, Nord-Pas-Calais, et les principales métropoles régionales.

Ces correspondants locaux, accueilleront dans des permanences hebdomadaires les personnes souhaitant déposer une réclamation à la HALDE, les informer de leurs droits et les aider éventuellement à la constitution du dossier de réclamation. Ils accompagneront les personnes vers des interlocuteurs institutionnels, et répondront localement aux demandes d'information des structures susceptibles d'accompagner des réclamants. ☐

I n t e r v i e w
Zohra BOUTBIBA

Pour en savoir plus :

www.Halde.fr

De l'analyse du phénomène discriminatoire à l'élaboration de dispositifs de lutte : exemple d'un diagnostic territorial participatif

Par P.GALLORO, A.SERRÉ, S.SINIGAGLIA-AMADIO, P.TISSERANT

La lutte contre les discriminations « ethniques » constitue un enjeu tant sur le plan des principes fondamentaux d'une société que des rapports sociaux qui s'élaborent au sein de cette dernière. Si l'on s'autorise plus ouvertement désormais à dénoncer les agissements discriminatoires et ceux qui les mettent en œuvre - sciemment ou non - au détriment d'une catégorie de population donnée, force est de constater que des réticences persistent lorsqu'il s'agit de déplorer l'instrumentalisation de l'altérité édifiée en facteur d'exclusion⁽¹⁾. Au-delà des débats récurrents sur la détermination des formes de discriminations et les tentatives de compréhension par une approche spécifique⁽²⁾, la question de la place des acteurs au sein du processus lui-même reste en interrogation lorsqu'il s'agit d'agir contre ces traitements inégalitaires. De ce point de vue, cet article présente les résultats d'une recherche réalisée à Metz et dans son agglomération⁽³⁾. Il s'attache à montrer que la mise en œuvre de dispositifs de lutte contre les discriminations nécessite la prise de conscience tant de l'étendue des domaines affectés et des postures discriminantes, que des stratégies adoptées par ceux qui les subissent.

Un phénomène discriminatoire généralisé

A des degrés divers, tous les moments et tous les domaines de la vie sociale sont concernés : éducation, emploi, logement, culture/loisir, santé... autant d'axes thématiques que notre étude s'est employée à approfondir. Les enquêtes s'accordent pour placer l'école comme premier lieu de discrimination. Dans cette institution⁽⁴⁾, les discriminations concernent surtout l'orientation et la ségrégation scolaire, et entraînent une surreprésentation des jeunes issus de l'immigration dans les structures particulières du primaire et dans les filières professionnelles du secondaire. A cela s'ajoute un inégal recours au contournement de la carte scolaire, qui s'explique par le manque d'information dont disposent les familles étrangères à ce sujet, contrairement aux familles françaises. À l'université, les résultats de l'enquête auprès des étudiants en premier cycle sont symptomatiques de l'ordinaire de la discrimination, fondés sur la base de stéréotypes liés au patronyme et au faciès : les insultes directes sont rarement mentionnées mais les inscriptions sur les murs sont fréquemment associées à l'expression d'une haine de l'autre.

On constate également une répartition différenciée des étudiants dans les filières selon leur origine ethnique, réelle ou supposée⁽⁵⁾.

Si les établissements éducatifs sont cités comme les lieux des premières discriminations, ces pratiques ne cessent pas au sortir du système scolaire. Les récits de vie des victimes interrogées en témoignent : l'accès à un logement, à un emploi, à des espaces culturels ou de loisirs est particulièrement difficile. 83,7% des individus interrogés considèrent la discrimination au travail comme fréquente et 7,1% la pensent systématique (contre 8,9% qui la pensent rare et un seul individu qui nie son existence). Les études récentes montrent que l'emploi est depuis toujours le lieu de visibilité maximale des discriminations, qu'elles concernent l'accès à l'embauche⁽⁶⁾, l'évolution dans l'entreprise (avec une mobilité ascendante nettement moins forte⁽⁷⁾), l'existence de secteurs ou « emplois réservés » (qui écartent légalement les étrangers de plus de 50 professions, représentant 25% des emplois en France), ou encore les conditions d'emploi (en termes de précarité notamment)⁽⁸⁾.

À ces difficultés d'accès s'ajoutent des pratiques de dissuasion et de découragement particulièrement visibles en ce qui concerne le logement. Les ménages immigrés sont notamment surreprésentés dans le parc locatif social. Le testing réalisé auprès de bailleurs privés de Metz et environs montre que l'énonciation de son patronyme lors d'un contact téléphonique pour visiter un appartement implique une modification du comportement des logeurs (35% des réponses à annonce se sont avérées discriminantes pour les personnes supposées immigrées⁽⁹⁾) : ces logeurs invitent plus souvent la personne étrangère ou supposée telle à rappeler ultérieurement ou à attendre d'être rappelée (en vain). Les personnes au patronyme sans consonance étrangère obtiennent plus souvent un rendez-vous dans la journée. Quelques fois, les bailleurs mentent aux candidats supposés étrangers, leur affirmant que l'appartement est loué, alors même que quelques minutes plus tard, le candidat au patronyme « français » se voit proposer une visite. Par ailleurs, les personnes supposées immigrées bénéficient généralement d'une description moins précise du logement souhaité, on leur indique qu'il y a de très nombreuses personnes intéressées, ou encore on leur demande davantage de garanties et de détails sur leur situation socioprofessionnelle.

Dans le domaine de la culture et des loisirs, les pratiques discriminatoires se manifestent essentiellement par une sélection à l'entrée du lieu (les boîtes de nuit sont certainement le cas le plus exemplaire). Si la distinction culturelle prend principalement ses origines dans les différences de classe sociale d'appartenance⁽¹⁰⁾, il importe de préciser que l'origine ethnique, réelle ou supposée, contribue à renforcer cette distinction. L'enquête que nous avons menée conforte en effet cette analyse. On a de nouveau pu constater que la socialisation primaire est à l'origine des pratiques culturelles des individus, même s'il s'agit de la mettre en perspective avec la dimension économique. Ainsi, en croisant l'origine sociale, l'origine ethnique et le territoire géographique d'habitation des individus, on constate que quelques figures types sont stigmatisées et discriminées : c'est particulièrement le cas du « jeune-de-banlieue »⁽¹¹⁾ ou encore de la femme musulmane voilée. En effet, si le critère de genre est plus souvent favorable aux femmes (moins discriminées que les hommes), il s'inverse lorsque celles-ci affichent une appartenance religieuse, notamment musulmane, le foulard islamique gardant dans « l'opinion publique » l'image d'un déficit d'intégration. Si le refus d'accès, la dissuasion, la sélection sont des comportements ordinaires de discriminations, le soupçon en est un autre. Il est particulièrement manifeste dans le quartier d'habitation. Les jeunes possédant des marqueurs d'altérité se considèrent ainsi davantage soupçonnés que les autres de commettre des infractions et plus souvent contrôlés (par les adultes du quartier, par la police, par les vigiles de grands magasins ou de discothèques, etc.). Dans le domaine de la santé⁽¹²⁾, si les actes de discrimination actifs (un refus de soin, par exemple) sont extrêmement difficiles à repérer, c'est par des actes passifs comme l'absence d'information suffisamment diffusée, un manque d'explication et, par voie de conséquence, une sous-utilisation des services de soin par les populations étrangères (régularisées ou non) que le fait discriminatoire émerge. Certes, le refus de soin est très rarement acté mais le retard de soin ou l'abaissement des normes de prise en charge sont plus importants. D. Fassin⁽¹³⁾ évoque un rapport parfois difficile aux institutions socio-sanitaires qui traduit une « tendance à une marginalisation toujours plus grande de certains segments de la population étrangère ou immigrée face aux soins ». L'étude que nous avons menée souligne que, dans le champ sanitaire, il s'agit moins de discriminations ethniques dont les interviewés témoignent que de discriminations socioéconomiques. Globalement, il convient de souligner que tous groupes et domaines confondus, les discriminations ethniques ne font le plus souvent que redoubler des inégalités sociales.

La relation professionnels-usagers : la nécessaire de prise de conscience des postures discriminantes

De nombreux chercheurs se sont interrogés sur les causes et facteurs déclencheurs de comportements discriminants, le plus souvent en vue de prévenir et de lutter contre ce phénomène. Dans cette même perspective, notre étude s'est attachée au repérage des logiques qui sous-tendent les discriminations, dans le but de favoriser l'émergence de dispositifs correspondant davantage à la réalité du terrain et des acteurs qui le façonnent.

Cette exploration s'appuie sur les discours d'acteurs de terrain réunis en groupes de travail : des représentants de mairies, responsables d'associations et professionnels des domaines concernés (emploi, logement, éducation, santé) provenant de différents territoires de l'agglomération ont été réunis en groupes restreints en vue de rechercher des leviers d'action ou des préconisations. L'analyse de ces discours, et de leur évolution au sein des groupes de travail, nous permet tout d'abord de proposer un cadre de compréhension des sources de la discrimination chez le professionnel dans sa relation à l'utilisateur. Dans un second temps, le repérage ainsi proposé nous amène à distinguer quatre niveaux d'actions visant à limiter, voire à éradiquer, la discrimination en agissant à sa source.

Les trois types de discours identifiés - le déni, la reconnaissance du phénomène et l'engagement dans la lutte - se déclinent en fonction des territoires (commune, quartier) et des structures d'appartenance, des domaines d'exercice et des propres représentations de l'acteur. La faible présence de personnes d'origine étrangère perçue dans le territoire ou la structure de certains acteurs leur sert de prétexte pour nier l'importance, voire l'existence du phénomène. Pour ces acteurs, la discrimination ne toucherait que certains étrangers. À l'opposé, d'autres professionnels dont la raison d'être de la structure est la lutte contre les discriminations, peuvent agir lors de ces rencontres, sur les représentations des premiers, en les amenant à reconnaître que le patronyme ou le phénotype, pour les étrangers comme pour les Français, constituent avant tout les principales sources de discrimination.

Le domaine d'exercice de ces professionnels est également une source de variation des représentations de la discrimination. Les professionnels de santé auraient tendance à la nier ou à la circonscrire aux étrangers ou aux plus précaires. Dans le domaine du travail et des organisations, tous les types de discours peuvent être entendus : d'un côté, une responsable des ressources humaines d'un grand magasin tente de justifier les raisons qui la poussent à ne pas recruter des jeunes des quartiers dits sensibles ; face à elle, des intermédiaires de l'emploi dont les structures (missions locales, ANPE) sont engagées dans la lutte contre les discriminations s'opposent en mettant en application les acquis de formations reçues à ce propos. Entre ces deux extrêmes, des professionnels du logement ou de l'éducation, rapportent de nombreux cas de discrimination sans disposer de moyens pour y faire face. L'intérêt de l'échange autour de la diversité des représentations selon les domaines, rejoint ici celui de la diversité des représentations selon les structures, en faisant prendre conscience aux acteurs non-sensibilisés de l'intérêt d'engager leur structure dans des dispositifs de lutte.

À un niveau plus personnel, le propre rapport à l'intégration de l'acteur influence son discours. D'un côté, certains mettent l'accent sur les difficultés d'intégration de l'utilisateur d'origine étrangère qui « doit faire des efforts » pour s'intégrer ou encore sur d'autres professionnels qui renversent le sens courant de la relation discriminante en se positionnant en tant que victimes. À l'opposé, d'autres agissent en priorité sur la société d'accueil, en invitant les membres de cette dernière à modifier leurs représentations et attitudes à l'égard des personnes d'origines étrangères, en recourant si nécessaire à la voie juridique.



À ce niveau, les échanges ne traduisent pas de changements directement observables chez les plus rétifs et nous pensons que les dispositifs à concevoir doivent prendre d'autres formes pour lutter contre ces représentations de l'intégration qui favorisent la propension à discriminer⁽¹⁴⁾.

L'analyse des discours concernant la place de la discrimination dans chaque structure mais également celle des freins identifiés et des leviers d'actions proposés par les acteurs renvoie avant tout à la question de la relation entre le professionnel et l'usager. Cette relation constitue la principale source de discrimination qu'un usager peut subir. Comme le montre la figure 1, dans sa relation à l'usager, le professionnel se trouve soumis à quatre sphères d'influence concourant à produire de la discrimination.

Ces quatre sphères sont interdépendantes et entretiennent un degré de proximité avec le professionnel allant de sa propre cognition, aux institutions européennes qui peuvent agir en faveur de la non discrimination par le biais de directives ou encore de programmes. Entre ces deux niveaux d'influence, le professionnel dépend des politiques de l'Etat dans ce domaine ou de ses relais territoriaux. La sphère d'influence des partenaires ou des clients conduisant certains professionnels à discriminer dépend avant tout de celle de son institution ou organisation qui constitue la principale ressource en termes d'outils et de moyens concrets à la disposition du professionnel pour lutter contre les discriminations.

✿ agir sur les partenaires et les clients des professionnels de façon à limiter, voire annuler la pression conduisant le professionnel (intermédiaires de l'emploi, bailleurs sociaux) à participer au système discriminant ;

✿ agir sur les acteurs politiques, de façon à leur rappeler leur responsabilité dans ce domaine afin qu'ils soient les premiers acteurs de l'organisation de cette lutte contre les discriminations par les moyens financiers, logistiques et informationnels mis en œuvre.

Vivre les discriminations au quotidien : conséquences et stratégies de survie

Certains dispositifs se fixent pour objectifs d'accompagner (ou d'agir sur) les discriminés, en proposant notamment écoute, soutien aux démarches et/ou travail sur les représentations des victimes. Citons, à titre d'exemples, l'accueil téléphonique de la Halde, les services juridiques d'associations, les actions de parrainage, ou encore celles d'aide au retour à l'emploi, etc. Or, l'analyse des effets des discriminations subies constitue un préalable nécessaire à la mise œuvre d'actions adaptées aux besoins des victimes. L'axe de notre étude consacré au recueil du discours des discriminés⁽¹⁵⁾ a confirmé que le recours juridique, reconnu comme modalité d'action possible, n'est que très rarement traduit en actes.

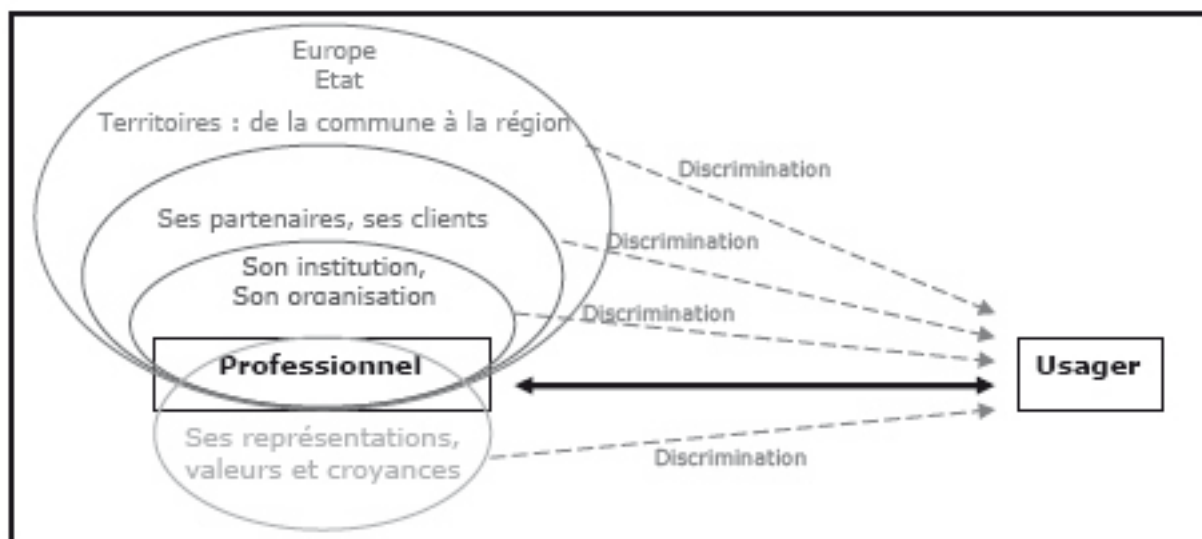


Fig. 1 : Les sphères d'influence de la discrimination dans la relation "professionnel - usager"

Ces quatre sphères correspondent respectivement à quatre niveaux d'action permettant de lutter contre les discriminations :

✿ agir sur les représentations des professionnels, en particulier à partir de formations adaptées au type de relations qu'ils entretiennent avec les usagers d'origine étrangère mais également en favorisant les échanges entre acteurs relevant de secteurs d'activités différents ;

✿ agir sur les structures des professionnels, en développant une véritable compétence collective de non discrimination inscrite de façon durable dans l'organisation du travail, à tous les niveaux de la hiérarchie ;

Dans ce contexte, comment les victimes parviennent-elles à gérer ces discriminations subies au quotidien ? Notre analyse nous a permis de distinguer huit stratégies de survie qui se cristallisent autour de deux dimensions principales : tout d'abord, le rapport à l'identité (menacée ou (ré)affirmée) qu'induit la discrimination vécue, ensuite le caractère strictement individuel ou au contraire collectivement situé qui sous-tend la stratégie adoptée (tableau 1).



DIMENSIONS DE LA STRATEGIE DE SURVIE	IDENTITÉ MENACÉE (logique du laisser-faire)	IDENTITÉ (RÉ)AFFIRMÉE (logique de l'agir)
STRICTEMENT CENTRÉE SUR L'INDIVIDU	1 – la non-réaction - Passivité - Négation du phénomène	3 – l'agir sur soi - Renforcement de la combativité
INDUISANT UN RAPPORT AU(X) COLLECTIF(S)	2 – la réaction défensive - Auto-exclusion - Auto-dénégation - Repli sur l'endo-groupe - Victimisation	4 – l'agir sur l'Autre - Engagement militant

Tableau 1 : Les stratégies de survie des victimes de discrimination

Quatre types de stratégies peuvent alors être identifiés, correspondant à quatre modalités d'action pouvant alimenter des dispositifs de lutte adaptés aux besoins des victimes. Tout d'abord, la grande majorité des stratégies de survie repérées repose sur la logique du laisser-faire. L'attitude des discriminés est alors circonscrite dans un rapport spécifique à l'identité, celui d'une identité menacée.

La passivité (i.e. l'absence de réaction) et la négation du phénomène (consistant à refuser l'idée que des discriminations puissent exister et à attribuer l'incident à d'autres facteurs) représentent ainsi un premier type de stratégie: la non-réaction (1). Ici, en ne faisant pas valoir leur droit, les discriminés se voient privés d'une dimension essentielle de leur citoyenneté (ne leur restant plus que des devoirs). Lutter contre les discriminations consisterait, dans ces cas précis, à promouvoir des actions de sensibilisation des victimes à l'existence même du phénomène et à son caractère illicite. Le second type de stratégies de survie – la réaction défensive (2) – rassemble quant à lui quatre attitudes auto-protectrices incluant l'action individuelle dans son rapport aux collectifs constitutifs de la société. Vivre une injustice sans s'en défendre peut s'accompagner d'une baisse de l'estime de soi et entraîner l'individu dans une logique d'auto-exclusion, (par laquelle ce dernier va chercher à éviter les situations dans lesquelles la probabilité de subir une discrimination est importante) qui maintient les inégalités et aboutit au même résultat qu'une discrimination classique : l'individu se retrouve exclu d'une pratique en raison de son origine réelle ou supposée. De plus, les victimes ont tendance à intérioriser la perception stigmatisée⁽¹⁶⁾ véhiculée à leur sujet. Cela peut les conduire, par auto-dénégation, à tenter de masquer ou rejeter certains aspects de leur personnalité considérés responsables des discriminations subies (en s'interdisant l'usage de leur langue maternelle, en entamant des démarches juridiques afin de changer de patronyme, en rejetant les membres de leur endo-groupe, etc.). La victime s'inscrit ici dans une logique assimilationniste et renforce elle-même le phénomène discriminatoire à l'échelle de la société. Mais le vécu répété de discriminations peut au contraire renforcer le sentiment d'appartenance de la victime à son endo-groupe et de ce fait, l'éloigner des individus identifiés comme potentiellement discriminants. P. Bataille⁽¹⁷⁾ souligne ainsi que « les tentations communautaristes actuelles constitueraient (...) une réponse tardive et décalée à l'échec de l'intégration républicaine », c'est-à-dire à l'exigence assimilationniste (et au refus d'acceptation des différences) caractéristique de la société française.

Dans certains cas enfin, la fréquence des discriminations vécues conduit le discriminé à entrer dans un processus de victimisation et à considérer l'essentiel de ses échecs comme le résultat d'une succession de discriminations subies. Face à ces réactions défensives, la lutte contre les discriminations passe alors plus spécifiquement par le déploiement de dispositifs de revalorisation de l'identité, et d'information sur les droits des victimes : montrer que la société peut intervenir en faveur de ces dernières apparaît ici comme le moyen de limiter les effets d'auto-exclusion, de rejet des origines, de victimisation ou encore de repli.

Les deux derniers types de stratégies de survie - l'agir sur soi (3) passant par une stratégie individuelle de renforcement de la combativité et l'agir sur l'Autre (4) concrétisé dans l'engagement militant - se caractérisent quant à elles par une attitude active de refus des traitements inégalitaires subis.

À force d'être confronté à des situations discriminantes, un certain nombre d'individus s'endurcit et développe une forme de résilience (i.e. une capacité à vivre et à se développer en surmontant les chocs et les traumatismes) : les victimes peuvent accentuer leurs efforts et déployer de nouvelles ressources afin de parvenir aux objectifs qu'elles se sont fixés. Certaines iront jusqu'à se mobiliser dans des dispositifs de défense des droits. A l'inverse des stratégies précédentes, l'engagement militant semble, à long terme, très positivement ressenti par l'individu, car au-delà de son effet émancipateur, il augmente la visibilité des discriminations dans la société. En réponse à ces deux types de stratégies, nous proposons deux modalités d'accompagnement distinctes : à celui centré sur l'agir sur soi, il convient d'apporter un réel soutien en l'amenant à s'appuyer sur les collectifs existants ; à celui engagé dans l'agir sur l'Autre, il importe de formaliser une reconnaissance de la légitimité du combat mené et une aide dans l'organisation de cette lutte.

Ainsi au terme de notre approche il convient de retenir que la discrimination met en jeu des relations complexes de légitimation et d'effet Pygmalion. Les sphères d'influence de la relation professionnel/usager déterminent les paramètres de co-production du phénomène⁽¹⁸⁾. En conséquence, les dispositifs de lutte doivent, selon les objectifs visés, tenir compte - au-delà de la réalité du phénomène lui-même - de la discrimination telle qu'elle se fait mais aussi de la discrimination telle qu'elle se vit. ■



Notes et références

- (1) Elias Norbert, Logiques de l'exclusion, Fayard, (1997) ; Castel Robert, La discrimination négative – Citoyens ou Indigènes ?, Le Seuil, Octobre 2007.
- (2) Fassin Eric, (2007) « Les statistiques de la discorde », Le Monde, 5 octobre.
- (3) Galloro Piero, Serré Alexia et Tisserant Pascal, (dir.) (2005), Diagnostic territorial stratégique dans les domaines de l'intégration et de la lutte contre les discriminations sur le territoire du contrat de ville de l'agglomération messine, Rapport final de diagnostic, FASILD, octobre, 327 p.
- (4) Viprey Mouna. (2003), Les mécanismes de discrimination à l'égard des jeunes dont l'origine étrangère est réelle ou supposée, La revue de l'IRIS, n°39.
- (5) Les étudiants interrogés indiquaient eux-mêmes s'ils considéraient posséder des caractéristiques laissant supposer qu'ils étaient d'origine étrangère.
- (6) Barthelmé François, (1997), « La discrimination à l'emploi », Hommes et migrations, n°1209, octobre.
- (7) Notons en effet que 75% des ouvriers étrangers demeurent ouvriers alors que 30% des ouvriers nés en France le restent. Dayan Jean-Louis, Echardour Annick, Glaude Michel, (1997), "Le parcours professionnel des immigrés en France : une analyse longitudinale", in Courbage Youssef, Piché Victor, Rallu Jean-Louis (Eds), Anciennes et nouvelles minorités, Paris, INED-John Libbey, Congrès et colloques, n°17, pp. 113-146. ; Bataille Philippe (1997), Le racisme au travail, Paris, L'Harmattan.
- (8) Tanay Alice, Audirac Pierre-Alain (2001), "La difficile insertion des salariés étrangers", Problèmes économiques, n°2695, janvier.
- (9) Bonnetier Carole, Neusch Marc (2005), « Les discriminations dites « ethniques » dans le parc locatif social et privé », in Galloro Piero et alii., op. cit., pp. 179-198.
- (10) Bourdieu Pierre, (1979), La distinction. Critique sociale du jugement, Paris, Eds. de Minuit, Coll. le sens commun.
- (11) Sinigaglia-Amadio Sabrina (2007), Une approche sociologique du travail associatif dans les quartiers dits sensibles. de l'expérience à l'expertise, Thèse pour le doctorat de sociologie, Metz.
- (12) Moulin Pierre, Fabrizi Emilie, Mohammedi Noura (2005), « Les discriminations dans le champ sanitaire », in Galloro Piero et alii., op. cit., pp. 199-231.
- (13) Fassin Didier (1998), « Peut-on étudier la santé des étrangers et des immigrés ? », Plein droit, n°38, 1-27.
- (14) Tisserant Pascal, Wagner Anne-Lorraine et alii. (2005.), Assimilation et discrimination: des attitudes convergentes. <http://www.prejuges-stereotypes.net/espaceDocumentaire/Tisserant.pdf>
- (15) L'analyse proposée repose sur la réalisation de 15 récits de vie menés auprès d'individus possédant des marqueurs d'altérités (patronyme, phénotype, accent, etc...).
- (16) Goffman, Erving, (1975). Stigmate, Les usages sociaux du handicap, éd. De minuit, Paris.
- (17) Bataille, Philippe, (2004) « L'audit du modèle républicain : un échec lié à notre héritage colonial », Enjeux les Echos, N°203, juin 2004, PP 70-80.
- (18) Noël Olivier, (1999), « Intermédiaires sociaux et entreprises : des coproducteurs de discrimination ? », Iskra Méditerranée, 12 p.

Contactez les auteurs

Piero GALLORO, MCF Sociologie, 2L2S-Erase,
06 75 09 13 70, galloro@univ-metz.fr

Alexia SERRE, Allocataire-monitrice Sociologie,
2L2S-Erase, 06 70 36 48 53, serre@univ-metz.fr

Sabrina SINIGAGLIA-AMADIO,
Docteure Sociologie, 2L2S-Erase,
06 31 41 12 13, sabsinigaglia@gmail.com

Pascal TISSERANT, MCF Psychosociologie, 2LP-ETIC,
06 81 41 40 76, tisserant@univ-metz.fr

Université Paul Verlaine de Metz, UFR SHA,
Ile du Saulcy, 57 045 Metz Cedex 1

Appel à contribution S&F no 68 - L'insertion sociale des migrants

En **Juin 2008**, le dossier de la revue S&F portera sur :

l'insertion sociale des migrants.

Envoyez-nous vos contributions sur les thèmes suivants :

- L'insertion par l'éducation.
- L'insertion par la santé.
- L'insertion par le logement.
- L'insertion professionnelle.
- Le nouveau plan banlieue.

Envoi des articles à :

zohra-boutbiba@wanadoo.fr

Avant le :

15/04/2008

Nombre de signes entre :

7682 et 24 800

Génériques a le plaisir de vous présenter son nouveau site Internet



Avec :

- l'actualité sur l'histoire de l'immigration,
- de nombreuses ressources en ligne,
- une recherche optimisée sur ses bases de données,
- un graphisme et une lecture plus agréable !

Immigration choisie contre immigration subie ...

Par Julie BROUDEUR



© AIDDA / Gérard POURPE

Deux mille immigrants qualifiés triés sur le volet devraient bénéficier, chaque année, de la carte « compétences et talents » prévue par la loi de juillet 2006 mais restée inappliquée. « Nous avons choisi de ne pas ouvrir l'immigration de travail dans les secteurs peu qualifiés car, avant de recourir à une main-d'œuvre en provenance de l'étranger, il faut d'abord accompagner vers l'emploi les chômeurs présents en France », a déclaré Brice Hortefeux le 8 novembre, justifiant ses deux listes de métiers « en tension » préalables à l'obtention d'une carte conçue comme outil régulateur des flux d'immigration légale. Soit 152 métiers ouverts aux Européens, dont certains exigent peu de qualification d'une part ; contre, de l'autre, 30 professions ouvertes aux autres ressortissants, la plupart exigeant des diplômes de l'enseignement supérieur.

La mise en circulation de cette carte visant officiellement à faire passer l'immigration de travail de 6 à 50% de l'immigration totale, est désormais assortie d'une législation plus stricte, la cinquième loi sur l'immigration depuis 2002 ayant été adoptée par le Sénat et l'Assemblée nationale le 23 octobre.



Une carte mais quels besoins ?

Malgré la « révolte et (la) gêne » analysée dans Libération, le 18 septembre, face à l'article 13 de la nouvelle loi qui autorise le recours aux tests ADN, les opposants ont d'autant plus de mal à se faire entendre que l'opinion selon laquelle « la France ne peut accueillir tout le monde » – répétée par Simone WEIL, le 13 novembre dernier sur France Inter –, semble largement répandue.

Pourtant, à en croire François HÉRAN, démographe et directeur de l'Ined, interviewé en septembre pour Parisiens du bout du monde, des pays comme la Suisse ou le Canada, « qui ont privilégié l'immigration qualifiée depuis quarante ans, ont cependant accru les flux (migratoires) ». Ainsi, en Suisse, « l'immigration non sélective est restée majoritaire et le nombre des immigrés n'a cessé d'augmenter au point d'être deux fois plus élevé qu'en France ». Ajoutant que « le solde naturel de la France va fondre d'ici une génération », il se demande si les objectifs « compétences et talents » sont « compatibles avec les tendances démographiques ».

Pour Matthieu LOITRON, responsable du Centre d'analyse et de proposition pour l'Afrique interviewé en octobre pour le même webzine, « il n'existe pas à proprement parler de

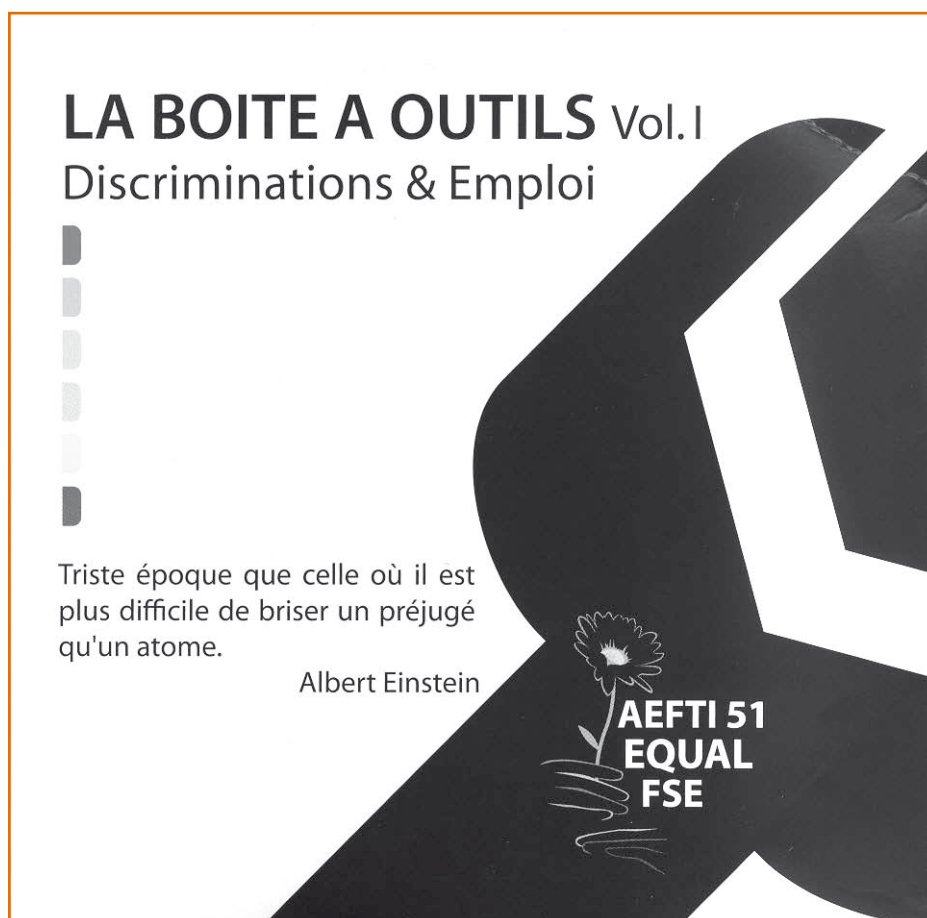
pénurie de travailleurs qualifiés dans notre pays », qui « a besoin de personnels peu qualifiés mais surtout très flexibles ».

« Amalgame »

Stigmatisant, par ailleurs, le regroupement familial, alors que le mariage est la première voie d'entrée légale en France (48 199 sur un total de 92 380 personnes admises en France en 2005), Brice Hortefeux et Nicolas Sarkozy choisissent non seulement d'opposer « immigration choisie » et « immigration subie », mais surtout de lier les problématiques d'immigration clandestine et d'intégration.

Un « amalgame » que regrette le politologue allemand Steffen Angenendt, conseiller du gouvernement Schröder.

Mais la détermination du gouvernement à « faire le tri » va également à l'encontre de la résolution adoptée le 1er octobre par le Conseil de l'Europe à Strasbourg. Affirmant qu'« une politique de gestion des flux migratoires ne pourra faire l'impasse sur la régularisation d'une grande partie des migrants en situation irrégulière », elle pointe l'accroissement des reconduites à la frontière en France comme « une illustration de quelques exemples récents de stratégie d'expulsion agressive des pays de l'UE ». 





Psychologue et Chercheur
Ligue Française pour la Santé Mentale

Vers des plateformes collaboratives en régions

Par **Éric VERDIER**

Dans le cadre du Contrat Urbain de Cohésion Sociale (CUCS) de l'agglomération cherbourgeoise, un certain nombre d'actions se mettent en place dans le champ de la lutte contre les discriminations. Quelques porteurs de projet manifestent donc le souhait de constituer une plateforme collaborative de prévention et de lutte contre les discriminations, afin de mutualiser dès le départ les énergies, et d'éviter de perdre du temps par manque de concertation, et manque de lisibilité au niveau des principaux partenaires et financeurs. Le champ est vaste et la prise de conscience n'est pas récente pour de nombreux acteurs, mais la mobilisation politique et médiatique est assez nouvelle - comme en témoigne les récentes avancées au niveau de la loi - et surtout pour la première fois dans notre histoire reliée à une réflexion transversale en terme de thématiques et de populations. C'est en tout cas dans ce sens que se sont positionnés deux de ces porteurs de projets, en l'occurrence la Ligue de l'Enseignement - Fédération de la Manche, et la Ligue Française pour la Santé Mentale (LFSM) dans la Manche. Voici donc les premières ébauches de ce projet de plateforme, sous leurs deux impulsions :

Les actions de la Ligue de l'Enseignement Fédération de la Manche. La Ligue de l'Enseignement Fédération de la Manche, développe sur le territoire du Contrat urbain de Cohésion Sociale de Cherbourg - Octeville, différents projets visant à lutter contre les discriminations, en lien avec les établissements scolaires, le monde associatif et les acteurs de l'économie sociale et solidaire du territoire. En lien étroit avec le Ministère de l'Education nationale, un cycle pédagogique sur ce thème est proposé aux écoles élémentaires (cycle 3) du territoire. Ces animations seront élaborées avec les équipes éducatives concernées. A l'issue de ce cycle, une production (exposition, affiche, Cd rom ...) sera réalisée par les différentes classes visant à sensibiliser l'ensemble de l'établissement scolaire et de la communauté éducative : parents, animateurs ...

En parallèle, un travail de mise en réseau des acteurs associatifs, proche de la Ligue de l'Enseignement Fédération de la Manche (associations affiliées, « Lire et faire », UFOLEP (secteur plein air et sports de la Ligue de l'Enseignement), « junior association » ...) est enclenché. L'objectif étant que chaque association, à l'occasion d'une opération annuelle baptisée « Printemps, de l'égalité des chances », puisse organiser une action concrète de sensibilisation, formation, information. Le dernier axe de travail, se situe dans le champ de l'économie sociale et porte sur l'accompagnement et la consolidation des activités d'utilité sociale, au travers du Dispositif Local d'Accompagnement, dont la Ligue de l'Enseignement Fédération de la Manche est la structure porteuse pour le département. Une des antennes de ce dispositif étant implantée sur le territoire de la Communauté Urbaine de Cherbourg.

Vers une plateforme collaborative de personnes ressources. Pour la Ligue de l'Enseignement Fédération de la Manche une plateforme apparaît comme indispensable. De plus le moment nous semble

particulièrement propice à sa création. Elle permettrait un enrichissement des pratiques professionnelles de chaque acteur, notamment au regard des différents champs sur lesquels nous intervenons (éducation - économie - santé ...), qui ne nous permettent pas habituellement de travailler ensemble. Elle pourrait également permettre la formation, la mutualisation et la mise en place de projets communs sur des champs spécifiques ou des champs transversaux. Par exemple, dans le domaine éducatif entre les différents temps de vie de l'enfant et du jeune : scolaire, périscolaire, extrascolaire, et plus généralement la formation des acteurs professionnels, la mutualisation des outils pédagogiques, la conception de nouveaux outils, la diffusion de l'information, etc. ... La création de cette plateforme, à un moment où plusieurs acteurs, issus d'horizons différents, souhaitent intensifier et développer leurs actions de lutte contre les discriminations, nous semblerait d'autant plus pertinente.

Sur le principe, la Ligue de l'Enseignement Fédération de la Manche est prête à s'engager dans cette démarche pouvant s'appuyer sur ses actions existantes, ses moyens humains : Directeur Adjoint de la fédération, responsable de l'unité vie scolaire, Conseillère DLA (Dispositif Local d'Accompagnement)... mais également ses moyens matériels : Centre d'accueil de Collignon où est implanté l'antenne du DLA Cotentin (Tourlaville) et son réseau associatif. Sur ce territoire nous souhaitons également réfléchir à la création d'un Centre de Ressources pour Lutter contre les Discriminations : lieu d'information, de formation, de documentation, de sensibilisation, création d'un site Internet de mutualisation... Ce Centre de Ressources pouvant devenir à terme un support pour l'animation de la plateforme collaborative de prévention et de lutte contre les discriminations.

*Le Directeur Adjoint, de la Ligue de l'Enseignement
Fédération de la Manche - Bruno LORIOT*

Les actions de la Ligue Française pour la Santé Mentale (LFSM) dans la Manche

La Ligue Française pour la Santé Mentale, association nationale dont le siège est basé à Paris, est chargée par le Ministère de la Santé (DGS) et le ministère de la Justice (PJJ), avec le soutien de la HALDE (label de l'année européenne de l'égalité des chances pour tous) de mettre en place des actions de prévention des risques sanitaires graves et de la violence sur l'ensemble du territoire français. Le cahier des charges prévoit la mise en place d'une formation-action par région de France au moins, puis un accompagnement méthodologique aux initiatives qui en émergent, et enfin l'expérimentation puis la pérennisation d'un espace de parole sur les discriminations. Quatre régions ont démarré fin 2007 (Basse-Normandie, Ile-de-France, Picardie et PACA), avec des soutiens régionaux tels que le CUCS, l'ACSE, le GRSP, le Conseil Régional ou un Conseil Général. Sur le territoire bas-normand, c'est le Contrat Urbain de Cohésion Sociale de Cherbourg qui a permis la mise en place de cette initiative innovante, et qui servira de modèle à l'ensemble du dispositif national, puisque la formation-action a déjà eu lieu - nous en sommes à la phase d'accompagnement méthodologique. Le réseau de partenaires mobilisés sur la Communauté Urbaine de Cherbourg est assez étendu puisqu'il regroupe une infirmière de CDAG (Consultations de Dépistage Anonyme et Gratuit), la coordinatrice de l'Atelier Santé Ville, des animateurs socioculturels, la coordinatrice PDI (Programme Départemental d'Insertion)/PRAPS (Programmes Régional d'Accès à la Prévention et aux Soins), des infirmières et CPE de l'Éducation Nationale et de l'enseignement agricole, des référents RMI, un chef de service éducatif, des militants de lutte contre l'homophobie, des éducateurs spécialisés, la coordinatrice REAAP (Réseau d'Ecoute, d'Appui et d'Accompagnement des parents), des animateurs de prévention et bien sûr un référent politique de la ville. La problématique en question est aussi essentielle que fréquemment oubliée, celle des boucs-émissaires, au sens des discriminations qui isolent, par opposition aux discriminations qui fédèrent : le bouc-émissaire endosse un comportement que le groupe social refuse d'assumer ; la visée générale d'un tel projet est donc que la reconnaissance d'un tel phénomène est un levier puissant en terme de transformation sociale. L'objectif est aussi de mettre en œuvre des actions de prévention du suicide et des violences, à partir d'une réflexion approfondie sur la crise identitaire masculine : pourquoi les garçons, les hommes et les pères vont-ils si mal aujourd'hui ? Qu'est-ce qui nous empêche alors de prévenir leurs comportements violents contre soi ou l'autre ? Qu'il s'agisse des trois premières causes de mortalité non « naturelles » (à savoir les suicides, les meurtres et les accidents, où les hommes sont très largement surreprésentés du côté des victimes), d'homophobie (entre un quart et la moitié des suicides des adolescents et des jeunes hommes y est lié), de sexisme (les violences agies par des hommes sur des femmes sont encore très fréquentes) ou encore de parentalité (près d'un enfant sur deux ne voit plus son père un an après la séparation de ses parents), les symptômes du malaise identitaire masculin sont majeurs, et la France reste le seul pays francophone à ne rien leur proposer en terme de lieu protecteur et de modèle masculin positif d'identification autre que la virilité.

Parallèlement, une proportion inquiétante de jeunes hommes et de jeunes femmes a grandi sans image positive du père, et cette béance a des répercussions parfois graves sur le devenir de ces personnes en terme de santé mentale, et peut se traduire, en l'absence de réponse collective, par une violence contre soi ou contre l'autre. Inventer collectivement un espace « paternel » dans la ville pourrait être l'une des déclinaisons de ce projet innovant. L'enjeu sociétal aujourd'hui est de repenser l'identité masculine en correspondance - et non en opposition - avec une prise de conscience croissante de la place des femmes.

À l'issue de la recherche-action (fin 2010), l'objectif est non seulement d'avoir pu mettre en place un espace de parole, au moins, par région de France sur les processus de boucs-émissaires, les discriminations qui isolent et la vulnérabilisation des hommes, mais également d'avoir modélisé une démarche participative sur ces phénomènes, en cohérence avec les dispositifs institutionnels existants. La prévention des discriminations, des violences contre soi et contre l'autre, pourra, dans chaque région de France, s'appuyer sur des réflexions et des initiatives nourries d'expériences de terrain, ainsi que du point de vue des principales personnes concernées - qu'elles soient victimes ou auteurs.

Vers une plateforme collaborative de personnes ressources

Nous rejoignons la Ligue de l'Enseignement Fédération de la Manche, sur le fait qu'une plateforme apparaît comme indispensable, et que le moment est particulièrement propice à sa création. Croiser les nombreux champs concernés par les discriminations, pour tous les publics de différents âges, dans une culture française habituée aux clivages institutionnels et populationnels, nous paraît être une nécessité - d'autant plus que nombre de ces publics cumulent les facteurs de vulnérabilité.

Notre spécificité se situe dans le champ de la formation-action, de l'accompagnement à la mise en place d'actions, de repérage et d'analyse de situations de discriminations passant parfois inaperçues. Notre apport dans cette plateforme pourrait être de travailler sur l'ensemble des discriminations contemporaines, et plus précisément en direction de ceux et celles qui n'osent pas dénoncer ce dont ils ou elles sont victimes (par méconnaissance, ou par peur des représailles, ou encore par crainte de ne pas être crus par les professionnels et les services de la police et de la gendarmerie). Repérer les pratiques de terrain qui y contribuent, puis faire émerger une parole et une réflexion collective sur ces phénomènes nous paraît être un objectif fort pour cette plateforme. La mise en place d'une plateforme collaborative de personnes ressources semble donc être une nécessité pour agir efficacement et en cohérence sur des sujets et des parcours de vie éminemment sensibles. « Intervenir » et « se concerter » riment si une réflexion éthique est menée. Pouvoir dénoncer ne peut se concevoir que si collectivement les différents acteurs concernés sont attentifs aux dégâts causés par l'intrusion ou la diabolisation - renforçant conjointement la victimisation, la pénalisation à outrance et l'indifférence comme seules réponses. Ce n'est pas la souffrance psychosociale générée par les discriminations qui expose au suicide, aux conduites à risque grave et aux violences, mais son déni. Cette plateforme pourrait donc accompagner la transformation des acteurs eux-mêmes, par une implication professionnelle et engagée sur le plan humain, associée à l'innovation par la création et la modélisation d'outils originaux, simples et appropriés aux différents contextes.

Notre souhait est également d'être une plateforme pilote sur les discriminations liées au genre, probablement en passe de devenir l'envers des discriminations reconnues par notre société, en connexion avec d'autres initiatives françaises, qu'auraient repéré par exemple l'Inter-Réseaux des Professionnels du Développement Social Urbain, ou que nous avons nous-mêmes identifié (comme le programme « Démocratie et Courage » mené par la Fédération Léo Lagrange dans plusieurs régions de France et peu présent en Basse-Normandie). Nous rejoignons également la proposition de la Fédération de la Ligue de l'Enseignement de la Manche de créer collectivement un « Centre de Ressources pour Prévenir et Lutter contre les Discriminations (lieu d'information, de formation, de documentation, de sensibilisation, de mutualisation) pouvant devenir à terme un support pour l'animation de la plateforme collaborative de prévention et de lutte contre les discriminations ».

Le chargé de mission pour la Ligue Française pour la Santé Mentale - Eric Verdier



Mais l'action portée par la Ligue Française pour la Santé mentale vous concerne tous et toutes, puisqu'il s'agit de pérenniser un dispositif d'espaces de parole pour des personnes discriminées et isolées (« bouc-émissaires »), tout en prenant en compte la crise identitaire masculine

« Discriminations vécues ou craintes, violence agie ou subie : des conséquences graves en terme de santé et de cohésion sociale » - Ligue Française pour la Santé Mentale

Dans le cadre de l'élaboration du plan de santé publique « Violence et santé », un certain nombre de constats ont mis en évidence d'une part, un large besoin de formation des professionnels quant à l'incidence de la violence sur la santé, et d'autre part un manque d'études concernant les populations les plus vulnérables, ainsi qu'une nécessité d'accompagnement de projets développant des facteurs de protection en leur direction. Des zones d'ombre importantes persistent donc, notamment autour des phénomènes de discriminations, et de la crainte d'être « débusqué » lorsqu'une personne masque une part de sa personnalité ou de son histoire l'exposant à une forme de stigmatisation. Et c'est autour des liens « genre, violence et santé », et spécifiquement vis-à-vis des hommes et du masculin, que des prises de conscience émergent (cf travaux et recommandations de Eric Verdier, cités dans le Rapport général « Travaux préparatoires à l'élaboration du Plan Violence et Santé, en application de la loi relative à la politique de santé publique du 9 août 2004 » du Docteur Anne Tursz, ainsi que ces travaux de recherche lors de la recherche-action menée précédemment à la Ligue des droits de l'Homme de 2003 à 2006)

Les phénomènes de bouc-émissaire en particulier ont été peu étudiés quant à leur incidence sur les trajectoires suicidaires, la santé mentale et les conduites à risque létal, mais aussi sur les violences agies ou subies. Par exemple chez les adultes, les discriminations vécues ou craintes liées à la parentalité pourraient mettre en évidence la « sursuicidalité » des pères et leur vulnérabilité par rapport aux passages à l'acte violent sur soi et sur les autres. Les mutations sans précédent des identités de genre, et tout particulièrement de la masculinité, semblent drainer un faisceau de « dommages collatéraux » au cœur des manifestations contemporaines de la violence. Le besoin d'accompagnement et de formation des professionnels sur ces questions est flagrant.

Il est en effet essentiel de mieux appréhender les facteurs de vulnérabilité et de protection concernant le lien entre les discriminations et la santé. L'objectif de notre action est de prévenir les discriminations et les risques qui en découlent sur la santé des personnes, en formant les acteurs qui souhaitent se mobiliser sur ce thème et en valorisant les initiatives qu'ils développent, en valorisant les publics vulnérabilisés sur le plan social et pris en compte par ces professionnels. Il s'agit de sensibiliser les professionnels et bénévoles associatifs sur des facteurs de vulnérabilités mas-

qués autour des violences agies et subies, et de leur permettre de mobiliser des facteurs de protection en rapport. Parallèlement, il s'agit également de favoriser l'émergence d'initiatives prenant en compte la diversité humaine, et les différentes formes de discriminations contemporaines, pour donner du sens et permettre de résoudre les situations de violences agies ou subies entre usagers et professionnels.

À l'issue des quatre années de l'action, des initiatives - une par région de France au moins - seront valorisées, en lien avec les déclinaisons régionales du plan Violence et Santé, ainsi que les Commissions pour la Promotion de l'Égalité des chances et de la Citoyenneté et la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité. Des formations internes à des institutions ou à des réseaux associatifs nationaux, favoriseront le développement d'initiatives (intégrant la problématique des bouc-émissaires) dont la mise en place d'espaces de parole comme outil privilégié d'identification des populations vulnérables.

Méthode

Mise en place de formations d'acteurs de terrain et d'un accompagnement méthodologique pour des actions collectives à destination d'enfants, de jeunes et d'adultes (plus spécifiquement ceux qui sont vulnérabilisés sur le plan social), sur le lien existant entre le sentiment d'être « différent », ou discriminé, voire bouc-émissaire, et les violences agies ou subies. Une session de formations à destinations d'acteurs de terrain en contact avec ces publics et favorisant la prise de conscience autour de ces liens sera menée pour chaque région de France (en partenariat avec les instances régionales et départementales concernées par la problématique) au fil de ces quatre années, ainsi qu'au sein des institutions et réseaux associatifs nationaux qui en auront fait la demande ; à l'issue de chaque formation, un accompagnement méthodologique, incluant un repérage des populations vulnérables cibles, et une aide à la recherche de financements pour des projets connexes, sera proposé aux participants. Dans deux de ces régions au moins, le chargé de mission mettra en place un espace de parole plus spécifiquement destiné à des hommes, et centré sur la crise identitaire masculine que traverse notre société aujourd'hui. La méthodologie de Laisse-ton-empreinte, partenaire associé à la démarche, permet d'accompagner la mutation des processus de bouc-émissaire en moteur de transformation sociale, au travers de la modélisation de leur démarche et la construction d'un outil.

Voici donc plus concrètement un exemple de formation-action que nous pourrions mettre en place dans votre région :

Avec les soutiens du Ministère de la santé (DGS), du Ministère de la Justice (PJJ), de la HALDE (Label de l'année européenne de l'égalité des chances pour tous), (+ soutiens régionaux), la LFSM et son chargé de mission Eric Verdier, vous proposent une action sur le thème : « Discriminations vécues ou craintes, violence agie ou subie : des conséquences graves en terme de santé et de cohésion sociale ».





Les hommes sont peu souvent ciblés dans les actions concernant les discriminations, la violence et la santé, alors que par ailleurs ils se suicident trois fois plus que les femmes. Concernant les deux autres causes de surmortalité non naturelles, à savoir les meurtres et les accidents, les hommes sont également très largement surreprésentés du côté des victimes. Ils sont bien entendu également très majoritaires du côté des auteurs de violence et de discrimination. La recherche-action a justement pour objet de mieux comprendre et faire comprendre la problématique des discriminations qui isolent (boucs émissaires) par opposition aux discriminations qui fédèrent, et de mettre en œuvre des actions de prévention de leurs conséquences sur la santé, et des violences (y compris celles dirigées contre soi-même) qu'elles génèrent. L'enjeu sociétal aujourd'hui est bien de repenser l'identité masculine en correspondance - et non en opposition - avec une prise de conscience croissante de la place des femmes, d'autant plus que ces hommes sont par ailleurs vulnérabilisés sur le plan social.

L'objectif général est donc de prévenir les discriminations qui isolent, et les risques qui en découlent en terme de cohésion sociale et de santé. Pour cela, 3 temps sont nécessaires :

1 - Former les acteurs de terrain sur le thème des discriminations et des phénomènes de bouc-émissaire, et leur incidence sur la santé mentale des personnes. Seront notamment abordés au cours de la formation, les thèmes suivants : discriminations, stigmatisation, abus et normopathie ; phénomènes de bouc-émissaire et impact sur la violence et l'estime de soi ; suicides et conduites à risque induits par les discriminations ; résilience et facteurs de protection ; processus d'acceptation ou déni de la différence ; mécanismes sous-tendant la triade racisme/sexisme/homophobie.

2 - Accompagner et valoriser les initiatives que ces acteurs développent, notamment celles qui intègrent un travail sur les comportements dits « masculins » ou « féminins », et l'accumulation des sources potentielles de discrimination.

3 - Mettre en place un espace de parole au moins à destination de personnes vulnérables en terme de violence ou de discriminations, voire victimes de phénomènes de bouc-émissaire, et valorisant plus spécifiquement l'accompagnement des hommes, à tous les âges et statuts de la vie.

Si cette proposition rencontre votre intérêt, envoyez un mail à Eric VERDIER. Le nombre de places étant limité, un courrier de confirmation vous sera envoyé. Les échanges entre professionnels et bénévoles de champs différents seront privilégiés, ainsi qu'une parité hommes/femmes au sein du groupe de participant-e-s (les acteurs en contact avec des publics vulnérabilisés sur le plan social seront également priorités). La formation-action se déroulera sur 6 jours (nous définirons les horaires et lieux ensemble dans votre région, les dates aussi seront définies ensemble en 3 x 2 jours)

Les personnes qui participeront à la formation-action s'engagent à :

- ✿ mettre en place une action ou intégrer dans une action existante les éléments de la formation
- ✿ participer à l'intégralité des six journées de formation, et se réunir régulièrement pendant 1 an
- ✿ se répartir à tour de rôle la prise de notes par demi-journée. ☐

Si vous êtes intéressés, contactez le chargé de mission sur verdiereric@wanadoo.fr

Chères lectrices et chers lecteurs,

Vous souhaitez réagir à un article, votre avis nous intéresse, envoyez-nous vos remarques.

Journaliste, chercheur, sociologue, historien, linguiste, spécialiste de l'immigration, vous êtes à la recherche d'un support sans langue de bois, envoyez-nous vos contributions.



Jérôme VALLUY

Professeur de sociologie politique, au
Département de Science Politique
(UFR 11) de l'Université Panthéon-
Sorbonne (Paris 1), chercheur au Centre
de Recherches Politiques de la Sorbonne
(CNRS / Paris 1), associé au Centre d'Étu-
des Africaines (CNRS / EHESS),
co-responsable du réseau scientifique
T.E.R.R.A

«Très peu de monde, lutte aujourd'hui, en faveur d'une perception et d'un rapport à l'étranger qui tourneraient le dos à la xénophobie.»

Monsieur VALLUY, vous êtes membre fondateur et animateur du réseau scientifique TERRA.

Pouvez-vous nous exposer les raisons qui ont motivé la création de ce réseau ?

Le réseau scientifique TERRA (Travaux, Etudes, Recherches sur les Réfugiés et l'Asile) a été créé en mai 2003, suite à la réforme contre le droit d'asile, qui était extrêmement régressive par rapport à la protection des réfugiés. Nous avons constaté à cette époque que la xénophobie et le racisme prenaient de l'ampleur en France. En parallèle, nous avons réalisé à quel point, le monde universitaire et les sciences humaines en particulier ont sous investi dans le traitement des sujets relatifs à la situation des étrangers en France et en Europe, ainsi qu'à l'accueil des exilés en général. Cette formule de réseau, nous a permis d'aller beaucoup plus vite qu'avec les méthodes institutionnelles et habituelles de productions scientifiques. Avec pour objectif de lutter contre les croyances, les phobies et les fantasmes à la fois d'envahissement et en même temps de trop plein... D'essayer de lutter contre ce qui nous semble être une transformation culturelle politique des pays européens avec des armes scientifiques, en produisant des connaissances, de l'objectivité, bref, de raisonner sur des domaines où la raison semble disparaître de manière générale.

Etes-vous un réseau scientifique militant ? Quel sont les axes de travail de ce réseau ?

Le réseau Terra réunit des chercheurs salariés, ce ne sont pas des militants au sens classique du terme (c.à.d. des personnes qui consacrent une partie de leur vie privée à défendre une cause en dehors de leur temps de travail). Nos travaux ne sont pas des sujets militants, ce sont des recherches sociologiques au sens le plus large du terme. Nous avons en effet, choisi de traiter en priorité les thèmes qui nous paraissent les plus sous investis dans le corpus bibliographique. À titre d'exemple, nous avons été confrontés à la réalité sociologique des camps d'étrangers, à travers un travail proprement militant du réseau Migreurope. Pour pallier à la carence scientifique sur le sujet, nous avons décidé d'organiser des colloques, des séminaires des thèmes de thèses, des numéros de revues, des livres collectifs, etc.

Ensuite nous avons travaillé sur la persécution des femmes, ce qui a abouti récemment à un livre collectif sur le sujet.

Nous avons aussi trois programmes de recherches financés soit par l'Agence nationale de la recherche soit par le Ministère de la recherche : le programme ASILES qui est dirigé par Michel AGIER, programme FRONTIERES dirigé par Didier FASSIN et le programme TRANSGUERRES qui est aussi dirigé par Michel AGIER

La difficulté du travail scientifique qui est le nôtre est de raccourcir les temps de recherches pour répondre à l'actualité sans perdre de vue la rigueur et le contrôle méthodologique des productions scientifiques.

Le réseau Terra est connu pour sa réactivité contre les dernières mesures du gouvernement en matière d'immigration, que reprochez-vous exactement au gouvernement actuel ?

En effet le réseau TERRA avec d'autres associations de sciences sociales a contribué à lancer un mouvement de l'éducation et de la recherche qui a abouti à la création de l'Observatoire de l'institutionnalisation de la xénophobie (Obserr.i.x). Cependant les deux entités, TERRA et Obserr.i.x sont distinctes et je parle ici en mon nom propre, je ne suis pas le porte parole de «l'Observatoire de l'institutionnalisation de la xénophobie».

Ce Collectif regroupe aujourd'hui, 64 chercheurs qui souhaitent étudier l'effet de la remontée du nationalisme xénophobe dans le système politique et dans les appareils d'Etat français et plus largement européen. Ce n'est pas un reproche qui s'adresse au gouvernement SARKOZY en particulier.

Le Ministère de l'Identité Nationale -en tout cas pour moi- n'est pas une création nouvelle comme semblaient l'expliquer les médias. C'est le premier Ministère de ce nom en France depuis deux siècles, il faut savoir que ni Ségolène ROYAL du centre gauche, ni François BAYROU du centre droit, n'étaient contre la création d'un tel Ministère. Ils avaient simplement voulu enlever l'Identité Nationale de son intitulé, mais concrètement, du point de vue de la sociologie politique, ça n'aurait rien changé.



Après quelques semaines d'indignations, aucune réaction contre ce ministère ne s'est fait sentir. Autrement dit, ce ministère est déjà installé dans le paysage politique français et fait déjà l'objet d'un consensus quasiment total.

Ce sont des lois ou des dispositifs particuliers qui sont contestés. Nous allons démontrer dans un prochain numéro de la revue Cultures et Conflits (www.conflits.org), que ce ministère est le produit d'une histoire de plusieurs décennies de transformation de la culture politique française, qui a abouti après 40 ans de transformation culturelle, au point culminant d'aujourd'hui, où nous pouvons créer ce genre de ministère sans y voir quelque chose de choquant pour qui que ce soit...

Lors de l'appel du 1^{er} juin 2007 « Identité nationale et immigration : inversons la problématique ! », vous avez appelé « à ouvrir, organiser et animer systématiquement, selon des modalités propres à chacun, un vaste chantier national de recherche, de débat et de réflexion sur les origines des nationalismes, xénophobies et discriminations ainsi que sur les causes de leurs réapparitions périodiques dans l'histoire de l'humanité » afin « d'analyser particulièrement le rôle que peuvent jouer les institutions publiques dans l'exacerbation de ces phénomènes sociaux. ». Avez-vous réussi à mobiliser suffisamment de chercheurs autour de ces questions ?

L'idée initiale lancée le 27 juin 2007, a permis de réunir 200 chercheurs prêts à s'investir dans l'étude des effets de la mise en place d'un Ministère de l'identité nationale. À l'issue de la réunion, nous avons décidé de mettre en place un Mouvement de l'éducation et de la recherche face à l'institutionnalisation de la xénophobie, qui aurait diverses visées de recherche en sciences humaines et sociales dans ce domaine, mais aussi des visées de vigilance pour le suivi des manuels scolaires (ex : la colonisation), et une visée d'alerte sur les appels d'offres en recherche émanant du Ministère des Affaires Sociales et du Ministère de l'Identité Nationale, etc.

Le 10 novembre 2007, on s'est retrouvés à 15 personnes ! La phase d'ébullition passée, les réactions offusquées face à ce Ministère ont complètement disparu. Il faut savoir que les chercheurs ont évolué politiquement, ce ne sont pas des militants, ils ne militent même pas pour leurs propres intérêts, j'en veux pour preuve leur absence lors du mouvement universitaire qui a été totalement porté par les étudiants. Donc, tout ceci nous a obligés à ne retenir que la petite partie recherche. Nous avons réuni près d'une centaine de chercheurs, tous relativement spécialisés dans le domaine (ils ont tous produit soit des livres soit des articles sur la question de la xénophobie d'Etat). Nous avons programmé un colloque pour le 30 mai et le 1^{er} juin 2008, un numéro de la revue Asylon(s) en ligne ainsi, qu'un rapport annuel de l'observatoire pour transmettre les résultats de l'analyse de ce groupe de recherche.

Faut-il avoir peur de la création d'un Institut d'études sur l'Immigration et l'Intégration ?

Ce projet est très inquiétant puisqu'il se présente comme un guichet unique du financement de la recherche. Ce qui sous entend que tous les fonds de recherche transiteraient par cet institut. Or, l'analyse de la composition de cet institut nous révèle que le pouvoir de décision serait confié à un pseudo comité scientifique composé de technocrates (des hauts fonctionnaires, des chefs de services, etc.) plaçant les chercheurs dans un simple groupe de pilotage ayant vocation à proposer des sujets. C'est un dispositif en totale contradiction avec l'esprit de la recherche en science humaine, c.à.d. d'une pensée libre et d'une profession qui se définit par son autonomie de pensée et sa capacité à fixer elle-même et elle seule, les sujets sur lesquels elle travaille. C'est vraiment un dispositif de contrôle de l'agenda scientifique qui a pour finalité de mettre les chercheurs sous tutelle politique.

Pour finir, avez-vous de l'espoir pour l'avenir des immigrés en France ?

C'est une question complexe, il faut à la fois ne pas se laisser emporter par des émotions optimistes ou pessimistes. L'avenir nous le dira, mais un petit retour en arrière, nous permet de dégager quelques tendances pour les années à venir. Très peu de monde, lutte aujourd'hui, en faveur d'une perception et d'un rapport à l'étranger qui tourneraient le dos à la xénophobie. Quelque mobilisation sociale, donne un peu d'espoir et de lumière, le Réseau Education Sans Frontière en est un, Unie Contre une Immigration Jetable en est un autre. Cependant, le rapport de forces de ces collectifs est faible, rien ne permet aujourd'hui de penser que la xénophobie culturelle tend à disparaître. De plus, cette xénophobie, ne s'arrête pas aux portes de l'Europe, elle s'exporte bien au-delà. Par exemple, au Maroc, des politiques publiques de médiatisations sous pression européenne ont eu pour effet d'introduire la peur du subsaharien de transit chez les autochtones.

En Europe, l'extrême droite est présente dans 15 parlements européens, cette situation politique est sans précédent sauf à remonter dans les années 30, c'est-à-dire à l'époque de la montée des fascistes. Et le ministère de l'identité nationale qui vient d'être créé en France n'est absolument pas original d'un point de vue comparatif. Vous avez dans les autres pays européens l'équivalent d'un Ministère de l'Identité Nationale sur au moins 10 pays de l'Union Européenne. C'est vraiment un phénomène de transformation des cultures politiques. Comment arrivera-t-on à retrouver des modalités de pensées positives, constructives et anti-xénophobes, du rapport à l'étranger ? Pour le moment, je n'ai pas d'éléments de réponse ...

***Propos recueillis par
Zohra BOUTBIBA***

Pour en savoir plus :
<http://observix.lautre.net/>
<http://terra.rezo.net/>



Directeur de l'AEFTI Saône-et-Loire

Le projet européen de l'AEFTI Saône-et-Loire

Par Patrick ALLIER

Depuis l'année 2004, l'AEFTI Saône-et-Loire est partenaire dans un projet EQUAL RECOLTES, qu'en cette fin de septembre 2007, nous venons de clôturer, en organisant dans les splendides bâtiments de l'abbaye de CLUNY, siège de l'ENSAM notre séminaire final. Le titre de ce projet était « Entreprises sociales et économie solidaire en milieu rural », dont le PDD était composé de la MSA (Mutualité Sociale Agricole) comme tête de liste, du réseau COOPEREES (réseau d'acteurs de coopération pour l'emploi rural et l'économie solidaire), de l'AFIP (association de formation et d'information pour le développement des initiatives rurales), le Sivom de Bourbon Lancy et la boutique de gestion de Mâcon-Cluny-Tournus. Dans un premier temps, je vais vous présenter ce projet dans ces activités nationales et transnationales, puis ensuite j'essayerai de vous montrer pourquoi l'AEFTI Saône-et-Loire s'intéresse à l'économie solidaire et aux entreprises sociales qui considèrent que la personne passe avant le profit, slogan très proche d'un certain « Nos vies valent plus que leurs profits » cher à notre camarade O.Besancenot.

Ce projet a été construit autour de cinq activités que je vais essayer de vous décrire succinctement.

« Expérimentation de 3 sites d'animation locale d'économie solidaire »

Nous avons choisi trois territoires ruraux :

- ☀ Le Clunysois avec les cantons de Matour, de Tramayes, de Saint Gengoux le National et de Cluny avec pour coordinateur les Foyers ruraux.
- ☀ Le Beuvray Val d'Arroux et les communes rurales du parc Naturel Régional du Morvan
- ☀ Le canton de Bourbon Lancy avec le SIVOM comme coordinateur.

Avec comme objectifs :

- ☀ Etre un lieu de rencontres, de créativité et d'expression de tous les habitants, permettant notamment de s'exprimer sur les besoins de services et d'emploi sur son territoire.
- ☀ Etre un lieu d'accueil pour les porteurs de projets individuels et collectifs et être une force permettant d'en faire émerger de nouveaux.
- ☀ Etre un lieu de coopération locale pour mener des

actions concrètes telles que mise en réseau des acteurs, développer l'épargne locale solidaire.

« Appui à la concrétisation de trois entreprises sociales »

Nous avons développé et structuré trois projets d'entreprise sociales et ce dans trois secteurs d'activités et filières identifiées.

- ☀ Vente de produits agrobiologiques et transformation agroalimentaire en Mâconnais.
- ☀ Rénovation et valorisation du patrimoine en Charolais.
- ☀ Bois énergie, environnement en Autunois-Morvan et construction d'ossature bois.

L'action 2 consistant à accompagner ces initiatives pour :

- ☀ Vérifier la faisabilité technique, sociale et économique de ces activités innovantes.
- ☀ Renforcer les partenariats, la responsabilisation et la participation active de toutes les parties prenantes autour de ces activités.
- ☀ Mettre en œuvre un mode d'organisation coopératif de ces activités par la reconnaissance du multi-sociétariat, en envisageant le statut de SCIC (société coopérative d'intérêt collectif) le cas échéant.
- ☀ Créer des emplois pour des demandeurs d'emplois.
- ☀ Associer la population locale par des participations sous forme de part sociale et/ou de banque de temps.

L'activité numéro trois

Elle était transversale dans le projet RECOLTES, nous avons réalisé :

- Le développement d'un site WEB RECOLTES
- Le développement et le renforcement d'un réseau entre tous les acteurs de l'économie solidaire.
- La sensibilisation à la démarche entrepreneuriale dans le cadre de l'économie solidaire.
- Le renforcement de l'égalité des chances hommes femmes.
- L'organisation des rencontres inter sites et inter entreprises sociales.



L'activité numéro quatre était transnationale.

Nos partenaires étaient au nombre de trois :

- ✿ Pour la Finlande, Ostrobothnian Social Entreprising (SOC ENTER) Région de Vaasa.
- ✿ Pour l'Italie, Imprese social per il sistema parchi e territorio/Social enterprises for the system of parks and the territory. Région de Lombardie, province de Milan, Varese, Brescia.
- ✿ Pour la Pologne, Gospodarka Społeczna na Burztyńskim Szlaku/The social economy for the amber trail greenway. Région de Cracovie.

Nous avons créé quatre groupes de travail sur la base de deux à trois rencontres et un séminaire conclusif pour le groupe. Les axes de travail étaient :

- ✿ Groupe 1 : Les conditions d'émergence, de gestion et de développement d'une entreprise sociale.
- ✿ Groupe 2 : Les parcours de formation pour les bénéficiaires en entreprises sociales.
- ✿ Groupe 3 : Le patrimoine comme support économique intéressant pour une entreprise sociale.
- ✿ Groupe 4 : Etude sur les créneaux économiques (productions et services) des entreprises sociales dans les 25 pays d'Europe.

Une cinquième activité de coordination et de suivi de RECOLTES a principalement été réalisée par la MSA en la personne de Lionel BADOT qui fut au cours de ces trois années, la cheville ouvrière de ce projet.

Cette activité a compris entre autres :

- ✿ La mise en place d'outils de suivi des charges, des ressources, des dépenses réalisées, des actions quantitatives et qualitatives.
- ✿ L'évaluation du projet avec l'élaboration d'un référentiel d'indicateurs d'évaluation des actions, collecte et analyse des données du projet.
- ✿ Ainsi que l'animation des comités techniques, des comités de pilotage, de suivi, d'assemblées plénières réunissant tous les acteurs du projet RECOLTES.

L'AEFTI Saône-et-Loire a été présente sur toute la durée du projet, mais elle a principalement travaillé dans l'activité numéro 2 dont l'objectif était l'appui à la concrétisation d'un projet de vente de produits agrobiologiques et de transformation agroalimentaire dans le Mâconnais et dans l'activité transnationale et sur le groupe deux dont l'objectif était de travailler sur les parcours de formation pour les bénéficiaires en entreprises sociales.



Pour ce qui est de la concrétisation du projet de l'activité numéro 2, nous avons pu grâce au FSE, embaucher un ingénieur agronome pendant un an et demi, afin qu'elle puisse réaliser une enquête de faisabilité du projet. Puis avec son aide une nouvelle structure est née dans la ville de Cluny qui se situe à 20 Km de Mâcon.

Cette entité, inaugurée au mois d'Octobre 2007, dans une ancienne bâtisse avec cour intérieure pour la convivialité et l'implantation de la terrasse du restaurant, comporte une boulangerie avec un restaurant, une salle de réunion, un magasin de vente de produits biologiques pour l'entretien et l'isolation des maisons et une épicerie vendant des produits biologiques en relation avec des producteurs locaux.

Ce n'est pas que l'AEFTI Saône-et-Loire considère que le produit biologique est la panacée universelle permettant de vaincre les problèmes liés à la pollution de notre planète. Mais c'est une forme d'action que nous considérons comme assez performante et intelligente. De plus si nous couplons cette action avec la création de trois postes de travail en CDI qui seront eux-mêmes les tuteurs de trois personnes employées en CAE. Nous avons là une petite entreprise du secteur associatif qui a bien une double fonction, de production de biens et de services dans une économie de marché et d'insertion pour des publics en difficulté. La formation de tuteur que nous avons mise en place pour le PLIE de Mâcon et le Conseil Général de Saône et Loire, servant là aussi à concourir à la réussite de cette insertion en s'appliquant aux tuteurs de cette nouvelle structure qui s'appelle « Autrement bio ». Le projet ne serait pas complet si maintenant nous n'avions pas l'idée du passage de cette structure associative à une entreprise de l'économie sociale et solidaire.

Ce qui nous amène à nous poser la question, en quoi une entreprise de l'économie sociale et solidaire est-elle différente d'une entreprise classique ?

La différence réside essentiellement dans les valeurs, l'organisation de l'entreprise et la répartition de ses bénéfices.

Ces entreprises sont organisées selon le principe « une personne = une voix », c'est-à-dire que chacun des salariés dans une Scop, ou chacun des adhérents dans une association, peut donner son avis sur le fonctionnement et la stratégie. Chaque voix a le même poids et les décisions importantes (pas forcément celles du quotidien) sont prises après consultation démocratique. Chaque salarié peut ainsi donner son avis sur son outil de travail, aider au développement de l'entreprise, se responsabiliser dans la gestion ou la production. Par ailleurs, les bénéfices sont réinvestis dans l'entreprise en vue de son développement plutôt que d'être reversés à des actionnaires. Enfin, et je rappelle, que notre projet est ancré dans un territoire rural, que nous n'avons pas l'intention de délocaliser notre production, et, que notre volonté est bien d'aider à la re-dynamisation d'un territoire rural, ce qui est aussi une sorte de lutte contre le désengagement progressif de l'état des communes rurales.

De manière générale, je dirais que les entreprises de l'économie sociale et solidaire considèrent que « l'homme est plus important que le gain financier ».

Quant au groupe deux, dont l'objectif était de travailler sur les parcours de formation pour les bénéficiaires en entreprises sociales, nous avons pu avec nos partenaires Européens, aboutir à un réel échange de méthodes permettant la progression de tous.

En effet, une des fonctions des organismes de formation est bien d'aider les entreprises d'insertion à mettre sur pied des parcours formatifs les plus individualisés possible afin de permettre aux salariés d'accroître leurs compétences. Il s'agit bien là de complémentarité entre l'action des encadrants de l'entreprise d'insertion et celle des formateurs.

Le travail portant pour les deux acteurs sur les savoirs, les savoirs faire et les savoirs être et sur leur possibilité de les transformer en compétences. Nous avons diffusé auprès de nos partenaires notre méthode d'analyse de poste de travail permettant de déterminer d'une manière assez précise les compétences nécessaires à la tenue d'un poste. Mais elle permet aussi de construire les programmes de formation pour les salariés avec l'entreprise d'insertion. Nous avons pu non seulement présenter la méthode, mais aussi en discuter dans une table ronde et ainsi permettre à nos interlocuteurs de s'approprier un peu plus cet outil. Mais le plus important pour nous de ce programme transnational fut réalisé lors de notre séjour en Finlande où nous avons pu, nous confronter au système formatif mis en place par les Finlandais. Ce système, comme tout le système éducatif en Finlande, est placé sur un rapport établi depuis l'école primaire entre l'évaluation du professeur ou du formateur et l'auto évaluation de l'élève ou du stagiaire. Ce système place la Finlande en tête de tous les pays Européens pour l'efficacité de son système éducatif du primaire à l'universitaire (Source Parlement Européen).

Cela nous a amené à avoir une réflexion collective sur l'auto évaluation, cette réflexion est bien sûr, assez difficile dans un groupe transnational, mais le choix de l'Anglais comme langue commune, a permis de se passer de traduction et donc d'accélérer le rythme de la discussion, même si tous les quart d'heure nous faisons une pause pour s'assurer qu'à l'intérieur de chaque groupe national l'ensemble des personnes comprenaient bien la même chose.

Il conviendrait lors d'un autre article d'ouvrir le débat sur l'auto évaluation et cela pourrait peut-être devenir le sujet d'une prochaine Rencontre Inter AEFTI, mais je vais quand même poser en quelques mots le problème. On accorde généralement dans les formations et encore plus dans l'Education Nationale, la priorité à l'évaluation bilan ou sommative alors que bien d'autres observations seraient plus pertinentes pour comprendre ce qui empêche ou ralentit l'apprentissage. Par exemple, l'interprétation faite par le stagiaire des normes et du « métier » de stagiaire, des méthodes de travail et d'apprentissage, du rapport au savoir et à la connaissance, de l'identité et du projet personnel, de la relation aux autres stagiaires et aux formateurs, des conditions de vie, de l'environnement familial, de l'itinéraire de vie. Il en résulte de nos discussions qu'il conviendrait plus de mettre en place dans nos pays respectifs, ce que la Finlande pratique depuis des années aussi bien dans le système éducatif que dans celui de la formation des publics en réinsertion, qu'ils soient Finnois ou d'origine étrangère.





À savoir, développer des pratiques d'auto évaluation non pas celles qui pourraient entraîner les stagiaires à intérioriser le jugement du formateur mais plutôt celles qui développeraient chez le stagiaire des capacités de métacognition et de régulation de ses processus d'apprentissage et de production. Cette forme de travail exige la confiance et la coopération des apprenants et elle a le mérite de transformer ce qui est souvent un slogan pour les financeurs «placer le stagiaire comme acteur de sa formation» en réalité. Nous espérons, dans l'avenir, pouvoir participer encore à des programmes aussi riches d'apports techniques et humains qui permettent, non seulement, de mettre en place des programmes d'action sur les territoires de chacun, mais aussi, par ce brassage d'idées de construire une Europe qui n'est pas uniquement basée sur le libre échange des marchandises et des capitaux. ☐

Pour en savoir Plus sur l'AEFTI Saône-et-Loire consulter :

<http://www.aefti.fr>

Pour en savoir plus sur le projet consulter :

<http://www.recoltes.org/>



BULLETIN DE SOUTIEN

À retourner à : **Fédération AEFTI - 16 rue de Valmy - 93100 Montreuil**

Pour recevoir le **reçu fiscal**, il est important que votre adresse soit correcte et complète.

Nom et prénom (M., Mme, Mle) :

Organisme :

Adresse :

Code Postal :Ville :

Tél. :Fax :

Email :

Oui, Je souhaite soutenir les AEFTI dans la lutte pour l'égalité des chances dans l'éducation, l'accès à l'emploi et à la formation pour tous. Je vous envoie un soutien de :

☐ 15 € ☐ 30 € ☐ 50 €

☐ 100 € ☐ 150 € ☐ 300 €

☐ Autre.....

Je choisis d'affecter mon don :

☐ selon les besoins de la Fédération AEFTI pour assurer sa mission.

☐ à des campagnes de lutte contre l'illettrisme et l'analphabétisme.

☐ à La promotion du droit à la formation et la qualification de la population immigrée et des publics en difficulté d'insertion.

Si aucune case n'est cochée, le don sera affecté selon les besoins de la Fédération AEFTI.

Je joins un don par chèque à l'ordre de la Fédération AEFTI.

Déduction Fiscale

- En tant que particulier, vous pouvez **déduire de vos impôts 75% de votre don** (dans la limite de 488 euros versés) et **66% au-delà** dans la limite de 20 % de vos revenus net imposables.

- En tant qu'entreprise, les dépenses de mécénat (en numéraire ou en nature) prises dans la limite de 0,5 % du chiffre d'affaires hors taxes de l'entreprise ouvrent droit à une réduction d'impôt égale à **60 % de leur montant.**

Conformément à la loi Informatique et Liberté n° 78 - 17 du 06/01/1978, vous pouvez accéder aux informations vous concernant, demander leur rectification ou leur suppression en vous adressant à la Fédération AEFTI.



Chef de Mission pour l'UNHCR à Rabat, Maroc. Les opinions exprimées dans cet article sont celles de l'auteur et ne sont pas nécessairement représentatives des vues de l'UNHCR ou de l'ONU.
(vanderkl@unhcr.org)

Les défis multidimensionnels de la migration en Afrique du Nord

Par Johannes VAN DER KLAUW

Confrontés à des contrôles de frontière plus poussés, des nombres croissants de réfugiés et de demandeurs d'asile de pays subsahariens se retrouvent bloqués en Afrique du Nord. En l'absence de structures d'état actives pour l'asile et avec une accumulation de dossiers de demandeurs d'asile, le HCR oeuvre à renforcer les capacités de protection régionale, au Maroc en particulier.

Jusqu'en 2004, le nombre de demandeurs d'asile sollicitant le HCR en Afrique du Nord était modeste – tout au plus quelques douzaines dans chaque pays. Leurs nombres ont augmenté régulièrement en conséquence des conflits et des violences constants dans de nombreux pays subsahariens, de la visibilité et des activités accrues du HCR et de l'imposition de contrôles frontaliers plus rigoureux par les pays Européens. Au début de l'année 2007, le Maroc accueillait officiellement 500 réfugiés et 1300 demandeurs d'asile, l'Algérie 175 réfugiés et 950 demandeurs d'asile, la Libye 880 réfugiés et 2000 demandeurs d'asile, et la Tunisie 93 réfugiés et 68 demandeurs d'asile.⁽¹⁾

En réponse, l'Union Européenne a décidé de financer des programmes de renforcement des capacités sur la gestion des migrations et la prestation de services par les gouvernements, les organisations internationales et la société civile en Afrique du Nord. Le premier projet fut entrepris par le HCR et des ONG partenaires avec l'objectif primaire de faire l'analyse de la nature et des tendances des mouvements de réfugiés dans les vecteurs migratoires mixtes et les réactions de politiques publiques. L'intention était aussi de développer des mécanismes élémentaires de protection dans la région en améliorant les capacités opérationnelles des antennes du HCR et des institutions gouvernementales, tout en offrant le soutien aux efforts de la société civile à porter assistance aux réfugiés et aux demandeurs d'asile. En outre, il évaluait le rôle des médias dans l'information portant sur des questions de réfugiés et, enfin, visait à renforcer la coopération entre les états dans leur réponse aux dimensions humanitaires et de protection, du sauvetage et de l'interception en mer. Le projet ne fut que partiellement mis en oeuvre et cela, plus lentement qu'il n'était anticipé, à cause du manque d'accord entre les pays du Maghreb.

À ce jour, la réponse officielle de ces gouvernements a été que les demandeurs d'asile et les réfugiés enregistrés par le HCR sont entrés sur leurs territoires illégalement, après avoir transité par des pays où ils auraient pu ou dû demander asile. Ils sont considérés comme des migrants illégaux et les gouvernements nient que leurs obligations internationales de protection aux réfugiés soient mises en doute s'ils décident de les arrêter ou de les refouler.

Développer le processus d'asile

Dans les deux années à venir, l'objectif principal du HCR en Afrique du Nord est d'apporter un soutien aux réponses globales à la gestion de l'asile et des migrations tout en respectant pleinement les principes des droits humains et sur la base de la collaboration avec les parties prenantes pertinentes au niveau national, régional et international. Le HCR cherche à renforcer les mécanismes de protection pour les réfugiés et les demandeurs d'asile en développant un cadre législatif et procédural sur les questions de demandeurs d'asile et de réfugiés, ainsi que par l'établissement des capacités parmi les partenaires vers la gestion du processus d'asile. Le HCR cherche aussi à établir des modalités de partage des travaux en vue de promouvoir les solutions pour les réfugiés, dont le rapatriement volontaire vers leur pays d'origine (lorsque les conditions le permettent), l'autosuffisance dans le pays d'accueil ou la réinstallation dans un pays tiers.

Au Maroc, le HCR a élaboré une procédure complète de Détermination du Statut de Réfugié (DSR) qui reçoit à présent près de 100 demandes d'asile par mois. En 2006, le HCR a traité plus de 1 700 demandes d'asile, ce qui a conduit à l'admission de quelque 350 personnes comme réfugiés. Un modèle similaire se développe en Algérie où vers la fin 2006 le HCR recevait en moyenne 100 demandes d'asile par mois.

Dans le Maghreb, la question de l'asile est liée de manière inextricable aux mouvements migratoires illégaux et clandestins qui affectent la région. Un nombre important de migrants économiques font appel au HCR dans l'espoir d'une protection contre l'expulsion.





Ceci exerce une pression considérable sur le processus d'asile. La situation est aggravée par les mouvements secondaires de réfugiés et de demandeurs d'asile depuis les premiers pays d'asile, souvent pour des raisons diverses. Qui plus est, les demandeurs d'asile, les réfugiés, les migrants économiques et les victimes du trafic des personnes d'un même pays d'origine ont tendance à se confondre. Le développement d'un processus d'asile juste et efficace demande une démarche différentielle qui tienne compte de ces complexités. Aucun des pays dans la région du Maghreb n'a établi un cadre légal complet ou une procédure opérationnelle pour traiter des questions de réfugiés et de demandeurs d'asile, pas plus qu'ils n'ont élaboré les capacités institutionnelles et administratives requises pour répondre efficacement aux défis de protection. En tant que signataires de la convention de 1951 (avec l'exception notoire de la Lybie) ils permettent au HCR de déterminer le statut des réfugiés, mais ils en contestent souvent les résultats. Au Maroc, le HCR a demandé aux autorités d'approuver les décisions de DSR et de permettre à ces réfugiés d'exercer leur droit de résidence, d'accès à l'emploi et à d'autres formes de subsistance, et de bénéficier des services essentiels. Le HCR a aussi exhorté les autorités à établir un processus d'asile opérationnel, géré par l'administration publique, couvrant l'enregistrement, la documentation, les normes et procédures de DSR et les mesures à prendre après l'admission (résidence légale et accès à la subsistance et aux services) ou le rapatriement volontaire (rapatriement assisté sécurisé dans la dignité vers le pays d'origine).

Solutions durables

Dans le cadre de ses recherches de solutions durables, le HCR en Afrique du Nord pousse à l'admission et au séjour des réfugiés dans la région en établissant les modalités de partage des travaux avec toutes les parties prenantes. Le HCR soutient les réfugiés en quête d'autosuffisance en facilitant les formations de compétences professionnelles, les initiatives de microcrédit et les activités génératrices de revenus. Cependant, tant que les autorités refusent de reconnaître les décisions de DSR, les détenteurs de certificats de réfugié ont des difficultés à subsister. En réponse aux questions urgentes de protection, le HCR a proposé qu'un nombre restreint de réfugiés vulnérables soit repositionné dans des pays tiers – y compris dans les pays d'Europe du Sud qui ne sont toujours pas désignés comme pays d'accueil ⁽²⁾. Le rapatriement volontaire vers les pays d'origine demeure la solution durable de choix pour les réfugiés, mais dans les pays du Maghreb la plupart d'entre eux proviennent de pays où les conditions ne sont pas favorables au rapatriement (Côte d'Ivoire et République Démocratique du Congo). Dans le cas des personnes dont la demande a été refusée, le HCR cherche à faciliter leur rapatriement sécurisé et dans la dignité dans leur pays d'origine, sous la coordination de l'Organisation Internationale des Migrations (OIM) en coopération avec les gouvernements concernés. S'assurer de tels rapatriements aide à renforcer la confiance des autorités dans l'intégrité du processus d'asile et à les convaincre de donner soutien aux réfugiés reconnus dans leurs efforts à l'autosuffisance.

Les arguments en faveur du partenariat

Le support du HCR pour l'établissement d'un processus d'asile dans chacun des pays d'Afrique du Nord a vu des progrès encourageants dans la formation et le soutien de la société civile et des ONG. Au Maroc, en partenariat avec les ONG nationales et internationales, le HCR a organisé des cours de formation sur les lois internationales régissant les réfugiés, l'application des éléments de protection des lois existantes sur l'immigration, et la prestation de conseils légaux et d'assistance sociale aux réfugiés et aux demandeurs d'asile.

Les ONG ont fait preuve d'intérêt croissant dans de telles formations et de renforcement des capacités quoique certaines rechignent à soutenir les réfugiés comme un groupe distinct tout en faisant le plaidoyer des droits des migrants en général. Certaines ONG ne souhaitent pas s'engager dans des activités visant au séjour à long terme des réfugiés au Maroc, sous le prétexte qu'elles ne veulent pas contribuer à une situation qui a été créée, à leurs yeux, par la 'politique d'externalisation' du processus d'asile des pays Européens vers les pays d'Afrique du Nord.

À la suite de consultations initiales et d'activités de renforcement des capacités, les ONG s'impliquent progressivement pour offrir des conseils légaux et sociaux aux réfugiés et aux demandeurs d'asile, ainsi que de l'assistance matérielle aux cas vulnérables tels les victimes de traumatismes et de violences sexuelles, les femmes responsables de foyers et les mineurs seuls. Les organisations d'assistance sociale intègrent les demandeurs d'asile et les réfugiés à leurs programmes informels d'éducation et facilitent l'accès des réfugiés aux programmes de soins médicaux et de santé publique tels que la prévention du VIH/SIDA. Elles offrent aussi aux réfugiés des programmes de microcrédit et d'autres initiatives afin de créer une mesure d'autosuffisance. Les avocats participent plus volontiers à la défense des réfugiés et des demandeurs d'asile pro bono devant les tribunaux ou aident les réfugiés à porter plainte auprès de la police.

Le HCR au Maroc a obtenu l'accord du Ministère de l'Éducation que tous les enfants de réfugiés et de demandeurs d'asile aient le droit d'inscription dans les écoles primaires. Parallèlement, les ONG et les instituts de formation offrent des cours de langue arabe alors que la communauté des réfugiés donne des cours supplémentaires dans la langue, la culture, la religion et les coutumes des pays d'origine des réfugiés. La communauté des réfugiés a aussi entrepris d'établir ses propres associations pour la défense des droits et pour promouvoir la protection légale et sociale des réfugiés et des demandeurs d'asile.

Nonobstant ces développements positifs, il reste beaucoup à faire pour offrir aux réfugiés de la région Nord-africaine un minimum de sécurité légale et de qualité de vie socio-économique. Le statut légal et les conditions de vie des réfugiés et des demandeurs d'asile demeurent précaires, et il en va de même pour les migrants sans papiers.

En l'absence d'un engagement public définissant clairement les politiques et d'un large support social pour la cause des réfugiés, il restera très difficile de trouver des solutions durables pour les réfugiés dans la région.





Il existe un besoin évident d'une représentation équilibrée, positive et informée de la question des migrants et des réfugiés dans les médias Nord-Africains. Le HCR et nos partenaires ONG travaillent au développement d'une stratégie de communication rassemblant tous les secteurs de la société : jeunes, femmes, écoles, employeurs et syndicats. Les professionnels des médias pourraient tirer parti de l'échange d'information et de l'analyse des questions des réfugiés et des demandeurs d'asile, et des formations. La protection des réfugiés dans les grands mouvements migratoires. Avec l'arrivée de réfugiés et de demandeurs d'asile en Afrique du Nord en larges mouvements migratoires irréguliers, il est impératif d'établir en premier lieu les mécanismes par lesquels les personnes en besoin de protection internationale seront identifiées à l'intérieur de ces mouvements ; les réponses appropriées peuvent alors être apportées. Les efforts visant à la mise en oeuvre d'un système d'asile juste et effectif ne porteront fruit que s'ils sont accompagnés par des mesures en vue de trouver des solutions pour les autres groupes de personnes en déplacement, comme les migrants économiques ou les victimes de trafiquants de personnes. En l'absence d'un système d'identification et de référence pour tous les groupes, le système d'asile émergent court le risque d'être abusé par les personnes sans justification à la protection internationale.

Le renforcement des capacités de protection ne doit pas être confiné aux frontières nationales puisque pratiquement toute l'Afrique du Nord et l'Afrique subsaharienne sont touchées par les migrations illégales, tout comme les pays d'Europe du sud. Les politiques de réponse doivent se baser sur la coopération entre les pays d'origine, de transit et de destination, y compris les questions d'interception et de protection en mer.

Lorsque les efforts pour établir des mécanismes de protection dans un pays ne sont pas complétés par des activités similaires dans les pays avoisinants, le résultat possible risque d'être un mouvement secondaire illégal et des pressions malvenues sur les systèmes émergents.

L'asile doit être géré correctement dans le cadre global de réponses aux défis-clés des migrations illégales. Dans ce but, le HCR a proposé un Plan d'Action en 10 points pour répondre aux impératifs de protection à l'intérieur des mouvements migratoires mixtes ⁽³⁾. Ce Plan offre un cadre dans lequel tous les partenaires intéressés peuvent soutenir les efforts de renforcement des capacités de protection et répondre aux défis multidimensionnels des migrations dans la région Nordafricaine. Essentiellement, l'asile n'est pas le problème dans cette région, les migrations illégales sont le vrai problème. Le nombre de réfugiés et de demandeurs d'asile déplacés sous la force est modeste par rapport aux mouvements de personnes en migration illégale à la recherche d'une meilleure existence. Un effort collectif de la part de toutes les parties prenantes doit être accompli pour assurer la bonne gestion des mouvements migratoires et pour honorer les anciennes traditions de protection et d'hospitalité envers les réfugiés dans la région. 

Cet article a été publié dans la revue Migrations Forcées (RMF), no 28.
<http://www.migrationforcee.org/pdf/MFR28/Revue28.pdf>

(1) Ces chiffres ne tiennent pas compte des réfugiés Palestiniens en Lybie et en Algérie, ni des réfugiés du Sahara Occidental dans le camp de Tindouf, Algérie.
(2) L'Espagne et le Portugal ont accepté un total de 20 cas de réinstallation depuis le Maroc au début 2006.
(3) Disponible en Anglais et en Français sur www.unhcr.org/migration/

Chers abonnés et lecteurs,

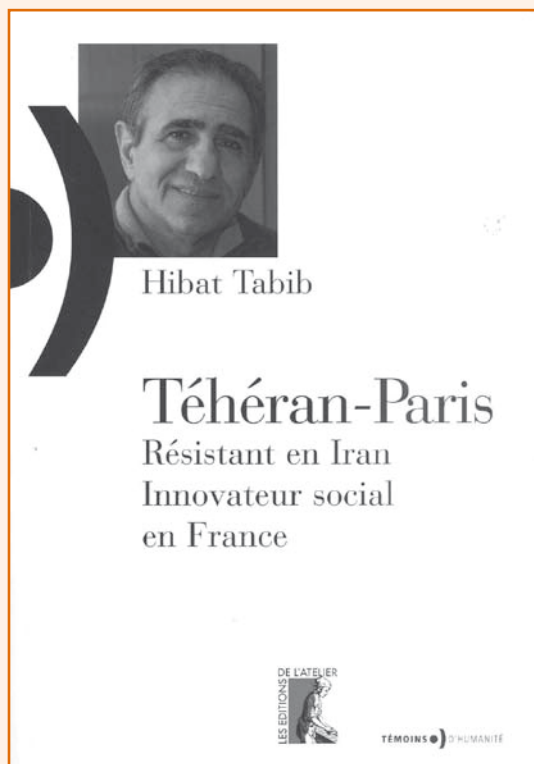
Un supplément gratuit sera disponible sur le site Internet de la Fédération AEFTI

www.aefti.fr

Publication commune Fédération AEFTI - Génériques

Actes du séminaire du 15/06/2007 sur :

L'enjeu de la mémoire dans l'acte formateur.



HIBAT Tabib Téhéran-Paris Résistant en Iran –innovateur social en France

Salutation de Jean BELLANGER, lors de la présentation du livre Téhérent - Paris.
Pierrefitte, 23 octobre 2007

Hibat je suis surpris et heureux d'avoir été choisi parmi ceux qui peuvent témoigner de leur rencontre avec toi et témoigner de leur engagement sur fond de banlieue ...

Je puis, avant tout, témoigner de l'amitié personnelle que je te porte ainsi qu'à Ange Fereshted et Manoocher votre fils, amitié partagée par Geneviève et mes enfants Karim-Emanuel et Marie-Irane, comme par tous ceux qui sont ici ce soir.

Je résumerai ce que j'ai à dire de trois mots essentiels, à mes yeux HIBAT est :

- 1) Un ami droit, sincère et chaleureux qui aime les siens plus que lui-même. ...
- 2) Un militant lucide qui croit en l'homme et en l'organisation sociale nécessaire pour résister à l'oppression, se faire entendre et respecter
- 3) Un homme à la dimension internationale qui vit au jour le jour cette dimension dont nous avons tant besoin à l'heure de la mondialisation et à l'heure des médiations si nécessaires au moyen Orient comme à la cité des Poètes de Pierrefitte ou au Globe de Stains. ... Dans le 9. 3.

Chacun aura tout le loisir de lire attentivement ce livre passionnant où l'on navigue sans cesse à travers le monde, tantôt en Iran, tantôt en France dans le 93 qui lui est si cher. Le fil conducteur qui donne vie et cohérence à ce livre se résume en trois mots clefs qui définissent Hibat : l'Ami qui écoute, le Militant qui agit, l'Internationaliste qui se situe sans cesse au cœur du monde..

L'ami, de coeur qui aime les siens

J'aime quand tu décris Fereshted, juchée sur son cheval dans la montagne enneigée séparant l'Iran de la Turquie. Lorsqu'elle est tombée de cheval, Hibat, tu te courbes et poses ton dos comme un marche pied pour qu'elle remonte sur sa monture, tu la décris comme « une princesse, belle et libre » ce qu'elle est encore aujourd'hui malgré sa discrétion.

Tu as, Hibat, le regard de tendresse et d'admiration de ceux qui savent aimer et respecter le choix des autres. ... il arrive, en effet, à Ange de ne pas faire les mêmes choix que toi. Vous vivez comme un couple respectueux des différences et des choix de chacun. Votre fils dans ce passage de la montagne à 13 mois, il est enveloppé dans une peau de mouton pour échapper aux morsures du froid meurtrier, ce fils qui bien plus tard, choisira la musique à la littérature, Hibat, tu accepteras ses choix. ... et sa liberté. ...

C'est tous les trois que j'ai connus avec Geneviève débarquant dans un milieu où vous n'étiez pas attendus mais dans le quel vous allez sans tarder prendre votre place et quelle place. ...

Le Politique qui s'investit socialement

Hibat, le militant fedayin qui accepte l'exil gardera dans son cœur cet attachement international tant à Stains qu'à Pierrefitte.

Obligé de quitter le pays de ses pères une famille honorable dont le grand-père fut médecin. ... Hibat passe à travers tous les régimes politiques, de Mossadeck, au Chah, puis de Khomeiny à la « dictature des Mollahs » que, dis-tu, « on a pas vu venir ». ...

En prison tu as tout le temps de réfléchir, mais aussi de souffrir et de voir tes amis mourir...

«Plutôt que de mourir sur place en Iran il vaut mieux partir et être utile à l'extérieur» Ces paroles, graves et pleines de bon sens sont prononcées par tes amis politiques, elles vont engager une nouvelle vie pour toi Hibat, pour Ange et pour votre fils. ... C'est à ce moment précis que je connais Hibat par l'intermédiaire du secteur confédéral international de la CGT, je suis alors responsable du secteur immigration confédéral. Je suis heureux de t'accueillir comme un frère et de te faire connaître ma propre famille.

De Stains et du "9" "3", Hibat rayonnera en Belgique, en Allemagne où son frère est installé. ... Hibat, tout comme Ange, ils ne ménagent pas leur peine, ils font le lien en Europe avec les militants exilés. ... malgré les dangers ... comme en 1992 en Allemagne où Aziz le frère d'Hibat échappe à la mort. ... En 1993, quand Hibat prend la nationalité française il déclare « je ne suis plus qu'un « citoyen français » qui s'intéresse à son pays d'origine » cette décision politique réaliste ne signifie pas l'abandon de la cause qu'il a tant défendu, bien au contraire. ... Cet esprit d'écoute et d'attention aux autres de Ange et Hibat est apprécié tant à Stains qu'à Pierrefitte, ils se retrouvent vite l'un et l'autre engagés dans la vie associative et municipale. Actif dans l'association AP-CIS ils retrouvent les militants et s'expriment avec le journal « vivre ensemble » dont le titre est significatif. Hibat et Ange sont également présents à l'AEFTI où l'association départementale est toujours en activité.

Le travail social réalisé à la « Cité des Poètes » de Pierrefitte comme celui de l'AFPAD est remarquable, des personnes plus compétentes que moi en parleront mais si je puis donner une appréciation globale et succincte je dirai que la Médiation dont a fait preuve Hibat dans les deux expériences différentes de Stains et Pierrefitte sont l'œuvre de personnes qui savent écouter, apprécier, mettre en valeur les hommes et les femmes rencontrés quelques soient leurs origines leurs âges, leur passés.

Cette expérience de l'AFPAD aurait mérité et mérite encore aujourd'hui d'être mieux connue. La médiation mis en relief par Hibat et son équipe de professionnels et de bénévoles a été une réussite. Cette association au cœur de la Banlieue a été encouragée par l'Union Européenne. Personnellement je pense que cette initiative aurait mérité une implication politique encore plus forte au de là des villes impliquées, étant donné l'enjeu national des buts à atteindre.

Jean Bellanger



Fédération A.E.F.T.I.

**Fédération
des
Associations
pour
l'Enseignement
et
la Formation
des
Travailleurs
Immigrés
et de
leurs familles**

16 rue de Valmy
93100 Montreuil

Tél. : (33) 1 42870220
Fax : (33) 1 48575885
aefitd@wanadoo.fr
http://www.aefiti.fr

AEFTI PARIS
231, rue de Belleville
75019 PARIS

**AEFTI SEINE-SAINT-
DENIS**
10, rue Hector Berlioz
93000 BOBIGNY

AEFTI ARDENNES
6 bis, rue Alexandre
08000 CHARLEVILLE
MEZIERES

AEFTI MARNE
48, rue Prieur
de la Marne
51100 REIMS

**AEFTI LORRAINE-
ALSACE**
BP 50314
4, rue des Chanoines
54006 NANCY CEDEX

**AEFTI LANGUEDOC-
ROUSSILLON**
21, rue Blanqui
66000 PERPIGNAN

**AEFTI SAONE-ET-
LOIRE**
25, rue Mathieu
71000 MACON

AEFTI SAVOIE
Le Bocage
339, rue Costa de
Beauregard
73000 CHAMBERY

AEFTI PICARDIE
BP 221
80002 AMIENS CEDEX

BON DE COMMANDE

Nom, prénom

Adresse

Code postal

Ville

Profession :

Email :

Je souhaite recevoir les no suivants:

5 € x exemplaires =

Chèque à l'ordre de :
Fédération AEFTI

Envoyez ce bon de commande
avec votre règlement à :

**Fédération AEFTI,
16 rue de Valmy
93100 MONTREUIL**

Conformément à la loi Informatique et Liberté n° 78 - 17
du 06/01/1978, vous pouvez accéder aux informations
vous concernant, demander leur rectification ou leur
suppression en vous adressant à La Fédération AEFTI.

Consulter le catalogue des publications sur www.aefiti.fr

2007

S&F - Savoirs et Formation

✿ N°65 Les Jeunes et la République 5€

✿ N°64 Cité Nationale de l'Histoire de l'Immigration 5€

✿ N°63 DILF, outil d'intégration ou instrument de contrôle migratoire? 5€

2006

S&F - Savoirs et Formation

✿ N°62 - Le droit à la langue du pays d'accueil 5€
- Le marché public de la formation
- Les lois de l'immigration

✿ N°61 - Loi sur l'égalité des chances 5€
- Démantèlement du FASILD
- Immigration jetable

2005

S&F - Savoirs et Formation

✿ N°60 - Extraits synthétiques des États Généraux FLE / FLS. 5€
- Le Contrat d'Accueil et d'Intégration et ses équivalences en Europe.

✿ N°59 Assises du FLE-FLS 5€

✿ BIA Savoirs de base, raisonnement logique et Mathématiques 5€

✿ BIA À l'écoute des expériences, la V.A.E. pour tous 5€

2004

S&F - Savoirs et Formation

✿ N°58 Expérience de formation en milieu carcéral 5€

✿ N°57 Droit à la formation tout au long de la vie 5€

✿ BIA Savoirs de base, communication orale et écrite 5€

✿ BIA L'accompagnement dans la formation 5€