



Association pour l'Enseignement et la Formation
des Travailleurs Immigrés et de leurs familles
16 rue de Valmy 93100 Montreuil
Tél. : (33) 01 42 87 02 20 • Fax
federation@aefti.fr
www.aefti.fr

DIDAC RESSOURCES
CONTACT DIDAC-RES
SOURCES . EU
+ 330 187 12665

Parution trimestrielle

Directeur de la publication :

Alaya ZAGHLOULA

Directeur de la rédaction : Sophie ETIENNE

Comité de rédaction : Sophie ETIENNE,
Catherine GODIN, Alaya ZAGHLOULA,

Ont participé à ce numéro:

Corinne Lagarrigue

Guillaume Logez

Léa Bouaroua

Isabelle Lhermite

Crédits Photos

Lea Bouaroua et Sophie Étienne

Relecture :

Catherine GODIN

Anne-Marie TAUPIN

Michelle MAOUL

Aurélien CAHAGNE

Maquette :

Lauranne GABET

Abonnements - Relation clients :

Catherine GODIN - 01 42 87 02 20

France prix au numéro : 5 euros

Etranger prix au numéro : 8 euros

Abonnement France : 22 euros / an

Abonnement Etranger : 30 euros.

4 numéros de S&F et un hors série R&P.

Diffusion, promotion et publicité

Fédération AEFTI - 01 42 87 22 11

Relation presse

Alaya ZAGHLOULA

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

Imprimé en Italie par:

Papergraph

réalisé avec le soutien de



Pour le numéro 86 de notre revue, nous vous invitons à lire l'article de Guillaume LOGEZ, directeur de l'Alefa (Association Laïque pour l'Education, la Formation, la Prévention et l'Autonomie), qui se penche sur l'accompagnement social en milieu culturel qui met en mouvement la dynamique des besoins.

Vous trouverez la première partie des travaux du colloque DULALA (d'une langue à l'autre), « Grandir avec plusieurs langues : comment faire du bi- ou plurilinguisme un atout ? ».

Le dossier de ce numéro est consacré aux actes de notre colloque sur le droit au travail, droit au travail pour qui ?, qui s'est déroulé le 23 novembre 2012 à la Bourse du Travail de Paris. Nous avons présenté notre nouvel outil : « le droit en jeu », destiné à des groupes d'apprenants éloignés de l'emploi, afin qu'ils connaissent leurs droits dans le monde du travail.

La 1^{re} table ronde a abordé le point de vue de M. Gérard FILOCHE, inspecteur du travail, militant politique et syndical.

Monsieur Michel AUBOUIN, directeur de la Direction de l'Accueil, de l'Intégration et de la Citoyenneté (DAIC) du Ministère de l'Intérieur, est intervenu sur le thème : le droit du travail permet-il le droit au travail pour les étrangers ?

La 2^e table ronde sur **accès au travail : critiques et propositions** a permis des échanges entre :

- Gérard CHEMOUIL, président de l'AEFTI Paris Ile de France, vice-président de la Fédération AEFTI, ancien responsable du secteur immigration de la CGT
- Philippe DELON, responsable du Pôle social et ressources humaines de la Fédération ENVIE
- Mamadou GAYE, consultant, ancien secrétaire général de SOS Racisme
- Dominique NOGUERES, avocate, ancienne vice-présidente de la Ligue des Droits de l'Homme.

Nous vous invitons également à prendre connaissance du retour sur la journée de travail du 8 novembre 2012 avec les experts FLI, organisée par la Fédération AEFTI sous l'égide de la DAIC (Direction de l'Accueil, de l'Intégration et de la Citoyenneté) du ministère de l'Intérieur.

Enfin, nous avons ouvert nos colonnes à Isabelle LHERMITE, déléguée générale de l'Académie Christophe TIOZZO qui fait découvrir cette association qui a pour objectif de favoriser l'insertion sociale et professionnelle des jeunes issus des quartiers difficiles en s'appuyant sur la pratique de la boxe, ainsi qu'à Corinne LAGARRIGUE, coordinatrice des projets de l'association « Maths ta peur ».

L'enseignement, l'apprentissage de la langue et des savoirs de base, la lutte contre les discriminations, le droit au travail, sont évidemment les notions fondamentales qui animent notre réseau.

Nous sommes heureux de pouvoir continuer, jour après jour, à travailler à l'amélioration de la formation de ceux qui en ont le plus besoin.

Nous proposons aux acteurs de la formation, de l'insertion, de réfléchir et nous rassemblerons ceux qui travaillent sur les enjeux majeurs qui contribuent à l'amélioration de la société.

A l'heure où les associations rencontrent de lourdes difficultés pour poursuivre leurs actions, la Fédération des AEFTI, ne fait pas exception. Nous lançons un appel à dons pour nous aider à poursuivre notre travail.

Savoirs et Formation N° 86

Octobre-Novembre-Décembre 2012

SOMMAIRE

- 4 et 37 *REGARD SUR :*
MATHS TA PEUR
ACADEMIE CHRISTOPHE TIOZZO
- 8 *ENQUÊTE :* L'accompagnement social
en milieu culturel met en mouvement
la dynamique des besoins
- 16 Les actes du colloque
du 23 Novembre 2012,
Bourse du travail, Paris
- 34 *RETOUR SUR :* Rencontre
des Experts FLI
- 40 Journée de recherche-action DULALA
Montreuil, 24 septembre 2012

préambule

Insertion : multiplicité des regards

Notre dossier porte sur une question importante pour les structures d'insertion. Accéder aux soins, à l'emploi, à la formation, au logement, aux activités socio-culturelles, représente souvent des défis insurmontables pour un même individu. Or il apparaît que s'il existe des structures spécialisées qui s'adressent à ces personnes, chacune dans son champ, leurs réflexions n'ont pas souvent l'occasion de se croiser. Ce numéro rassemble des structures qui, toutes, œuvrent pour l'insertion, afin de faire connaître leur action, leurs idées, leurs attentes.

REGARD SUR...

MATHS TA PEUR

Association loi 1901

Le livre de l'univers est écrit en langage mathématique sans lequel nous serions condamnés à errer en vain à travers un labyrinthe obscur.

Galilée 1564-1642

J'ai décidé de créer l'association *Maths ta peur* à Paris en mars 2010 car, étant déjà bénévole dans une association de lutte contre l'illettrisme depuis 6 ans (*Regain* île-de-France), je voyais au quotidien que les mathématiques n'étaient jamais abordées avec un public d'adultes défavorisés. Or, j'ai toujours pensé, et depuis j'ai pu lire de nombreuses publications qui confirmaient ma pensée, que les mathématiques sont la première étape dans une démarche de remise à niveau des savoirs de base.

Il existe de nombreuses associations de lutte contre l'illettrisme qui forment des bénévoles pour la prise en charge de personnes illettrées. Beaucoup de choses sont faites pour la lecture et l'écriture mais les mathématiques sont rapidement mises à l'écart et souvent survolées parce que supposées difficiles d'accès, y compris par des personnes décisionnaires qui en gardent un mauvais souvenir.

Ainsi, les mathématiques sont considérées comme n'étant pas prioritaires dans la remise à niveau des savoirs de base parce que leur pertinence et leurs bénéfices sont sous-évalués.

Il est démontré qu'après une réactivation des processus de mémoire, concentration, raisonnement et logique, l'apprentissage

de la lecture/écriture pour des personnes en difficulté avec ces savoirs de base est beaucoup plus facile et rapide. Un cours de mathématiques est aussi un cours de langue : les mathématiques sont un langage où chaque phrase exprime une idée, annonce un résultat, formule une demande.

Pour avoir suivi pendant plusieurs années des personnes illettrées dans leur réapprentissage de la lecture et de l'écriture, je sais combien cet apprentissage est long. La remise à niveau des savoirs de base en mathématiques est beaucoup plus rapide (quelques mois). Il est beaucoup plus facile et rapide de comprendre une notion mathématique qu'une notion grammaticale.

Mais, que sont les savoirs de base en mathématiques ?

Ce sont la capacité à manier les nombres, l'utilisation des quatre opérations, la connaissance des unités de mesure de longueur, masse, capacité, temps, surface, volume, la résolution de problèmes simples. La plupart des personnes maîtrisent à peu près ces savoirs. D'autres personnes ont totalement oublié. Pour elles, tous les entretiens d'embauche ou les tests d'entrée en formation sont un échec. En effet, dans tous les tests d'entrée en formation petite enfance, auxiliaire de vie, vente, hôtellerie-restauration, métiers du bâtiment, etc, il est toujours demandé de connaître

au minimum la numération, les quatre opérations, les unités de mesure.

Lors d'un entretien d'embauche pour être aide-ménagère, il est au minimum nécessaire de savoir prendre des notes lors d'un appel téléphonique, faire des courses et gérer la monnaie, etc.

Forts de ces convictions et les démarches de création de l'association effectuées en mars 2010, nous avons fait des demandes de subventions à des fondations d'entreprise. À chaque fois, le projet a beaucoup suscité d'intérêt. Nous avons obtenu très rapidement et malgré la jeunesse de notre association deux subventions de la Fondation Orange et de la Fondation EDF Diversiterre.

Restait à trouver nos bénévoles et notre public.

Nous formons gratuitement des bénévoles qui ne sont surtout pas des profs de maths ! Plusieurs de nos bénévoles ont eu des blocages avec les mathématiques et de ce fait savent très bien retransmettre. Nous privilégions les cours individuels de remise à niveau.

Nos élèves sont des adultes ou des jeunes déscolarisés qui ont quitté l'école très tôt, parfois avant 16 ans, qui ont eu des difficultés dans leur scolarité qui font qu'ils ont perdu toutes les bases des mathématiques, qui ont travaillé très



Corinne Lagarrigue

COORDINATRICE DES PROJETS
ASSOCIATION MATHS TA PEUR

tôt sans aucun diplôme et qui manifestent le désir d'avoir un diplôme simplement pour être reconnus, qui ont l'obligation de travailler ce qui ne leur était pas nécessaire jusqu'à ce jour.

Ce projet pourrait paraître peu attractif pour les bénéficiaires (blocage et terreur des mathématiques) mais, par son approche atypique, à l'opposé des méthodes classiques souvent appliquées dans le milieu scolaire, les bénéficiaires se prennent rapidement au jeu et ont en plus la joie d'appliquer leurs nouvelles connaissances tous les jours dans leur vie quotidienne.

Le fait de comprendre les bases avec lesquelles peu de personnes sont à l'aise leur redonne confiance pour appréhender des notions plus complexes. Le développement de la mémoire, du raisonnement, de la logique, de l'analyse et la résolution d'un problème simple va les aider dans la compréhension d'un texte, l'élaboration d'un résumé et l'application de règles grammaticales.

Tout est tellement plus facile pour ceux qui sont à l'aise en mathématiques !

Un projet réalisé grâce à la subvention de la Fondation Orange a été mené en février 2011. Il consistait en une formation sur un mois à raison de 4h de mathématiques par jour tous les après-midi de 14h à 18h du mardi au samedi. Cet atelier a réuni 8 personnes âgées de 18 à 48 ans, toutes sans emploi. A la fin de la formation, toutes les personnes ont trouvé un emploi, sont entrées en formation ou ont repris des études. Elles ont dit que cet atelier leur avait « réveillé le cerveau ».

Cédric : « Au début, j'avais très peur d'être dans un groupe, peur qu'on se moque de moi. Mais très vite, j'ai vu que les autres avaient les mêmes difficultés que moi. Donc, j'étais rassuré. »

Assatou : « J'ai eu rapidement confiance en la formatrice. Elle était à notre écoute et comprenait nos difficultés ».

Patricia : « J'étais passionnée car j'aimais beaucoup les maths à l'école mais j'ai été retirée du système scolaire pour être placée en famille d'accueil et les galères ont commencé. Je n'ai pas eu la chance d'avoir quelqu'un qui s'occupe de moi ».

Mohand : « Je me demande pourquoi on ne nous expliquait pas les maths comme cela à l'école ! Tout paraît simple ».

Laura : « J'avais peur de ne pas pouvoir aider mon fils à faire ses devoirs quand il sera à l'école. J'espère pouvoir le faire un peu maintenant ».

Thierry : « Il y avait juste quelqu'un qui faisait attention à moi ! A l'école, rapidement, je n'ai rien compris. La maîtresse ne m'a alors plus jamais posé de questions ».

Les personnes de ce premier atelier nous ont été envoyées par les régies de quartier, les antennes jeunes, les associations de réinsertion dans les quartiers parisiens. En un mois, nous avons vu avec bonheur ces personnes changer de façon positive.

Depuis mars 2012, nous travaillons avec l'ADAPT (Association pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées) grâce à la subvention de la Fondation EDF Diversiterre. Nous suivons 10 personnes en cours individuels d'une heure le samedi tous les quinze jours. Nos bénévoles parisiens doivent donc se déplacer le samedi à Deuil-La-Barre dans le Val d'Oise !



Tous y vont avec plaisir car ces personnes déficientes mentales sont très intéressantes et attachantes. Plusieurs ont été maltraitées dans leur enfance et vivent dans des foyers. Elles ont des emplois protégés et toutes travaillent. Nous ne sommes pas formés pour aborder ce type de public. Nous avons été les premiers étonnés des progrès réalisés par nos élèves. Déjà des résultats concrets sont visibles. Plusieurs personnes vivent maintenant seules dans des appartements avec uniquement le suivi ponctuel d'un éducateur. Ce n'est pas tant les mathématiques en elles-mêmes car une heure tous les quinze jours c'est trop peu. C'est aussi la reconnaissance, le respect et la valorisation que nous leur donnons. Dans la continuité de notre démarche, plusieurs d'entre elles ont manifesté le désir d'apprendre à lire et à écrire (certaines n'ont que quelques souvenirs de leur scolarité).

Laura : « Ce qui est bien c'est que j'apprends et je réalise que je sais quand même des choses ».

Vincent : « Je suis là pour apprendre. Apprendre les mathématiques, compter, ça peut m'aider plus tard dans ma vie ».

Sam : « Mon but c'est de savoir compter tout seul de tête. Je suis encore obligé d'utiliser une calculatrice ».

Patrick : « Je voudrais savoir le minimum des mathématiques, apprendre à bien compter surtout. Comment l'atteindre, je ne sais pas encore, mais je pense que Corinne m'aidera à atteindre cet objectif ».

Georges : à la question un mot pour définir les mathématiques : « plaisir ».

Laurent : « Je voudrais pouvoir faire mes courses et les opérations ».

En plus de ces cours individuels, nous organisons une fois tous les deux mois à Paris une journée *jeux mathématiques* : jeux de mémoire, de logique, de calcul mental, de rapidité... qui a un grand succès.

Nous allons mettre en place un atelier « Maths ta cuisine ! » atelier pratique dans les cuisines de l'ADAPT. En effet, en cuisine, nous utilisons toutes les unités de mesure, de temps, de longueur, de surface, de volume, de capacité, de masse...

Nous allons organiser une visite guidée et ludique au palais de la découverte. Un physicien doit aussi intervenir pour parler de la physique, de ses expériences et découvertes.

Plein d'idées très intéressantes sont à venir.

Un nouveau projet a démarré et est en attente de subvention : il s'agit de sensibiliser des retraités de l'association l'ADAPT aux mathématiques. C'est un public qui ne sait ni lire ni écrire ni compter et qui n'a pas de notions de grandeur, de temps. C'est encore plus intéressant !

Toutes nos formations sont gratuites pour les bénévoles et les élèves. Nous demandons seulement le paiement de la cotisation à *Maths ta peur* qui est à ce jour de 15€.

Nous cherchons des bénévoles et des donateurs alors n'hésitez pas à nous contacter !

Corinne Lagarrigue
Coordinatrice des projets
Association Maths ta peur
12 rue Volta 75003 PARIS
06 87 41 15 65

Les outils



Une gamme d'outils
pour les formateurs
réalisés par des formateurs

Le Droit en Jeu

Un «serious game» pour mieux connaître le monde de l'entreprise et le Droit du Travail



Le CURRICALBUMVITAE

Accompagner les personnes éloignées de l'emploi afin de faire émerger chez elles les compétences et leurs possibilités de transfert

- Une banque de photos-montages qui sert de support à l'émergence des compétences pour permettre à la personne de compléter son curriculum vitae.
- le dossier, qui n'appartient qu'au stagiaire, le curriculum vitae proprement dit ; le stagiaire le remplit à sa guise au fur et à mesure avec le soutien de son accompagnateur en créant ses documents personnels et ses outils (CV, carte de visite, diplômes...)

Ces deux principaux outils, sont accompagnés du guide de l'accompagnateur.



La boîte à outils pour l'écrit

est composée de modules correspondant aux situations rencontrées dans la vie quotidienne :

Volume 1 : Guide du formateur • Organiser son apprentissage • Se présenter • Faire des courses • Se loger • Gérer sa vie dans un logement • S'orienter, se déplacer

Volume 2 : • Se situer dans le temps • Prévenir guérir • Utiliser les services publics



Communiquer au travail : ce module peut être mis en œuvre avec des publics sans expérience de travail salarié en France, car il s'appuie autant que possible sur des situations de la vie courante, ce qui permet de travailler sur un vocabulaire de base commun.



Bon de commande à envoyer avec le règlement à : **AEFTI, 16 rue de Valmy - 93100 Montreuil - 01 42 87 02 20**

Boîte à outils pour l'écrit
volume 1



40€



Boîte à outils pour l'écrit
volume 2



25€



Communiquer
au travail



15€



Curriculum vitae



40€



Le Droit en Jeu



40€



Frais de port

1 ou 2 volumes : 4 €

3 ou 4 volumes : 5 €

Je joins un chèque

de€

Étudiants : -20%
(joindre une copie de
la carte d'étudiant)

Organisme.....

Nom.....

Prénom :

Téléphone :

Adresse.....

Ville.....

Code postal.....

Email :@.....

Date et signature :

ENQUÊTE

L'accompagnement social en milieu culturel met en mouvement la dynamique des besoins

Depuis la loi du 2 janvier 2002 de rénovation de l'action sociale, répondre aux besoins des usagers devient un leitmotiv qui a envahi l'ensemble du discours du secteur de l'éducation spécialisée. L'ensemble des professionnels de ce secteur mesure aujourd'hui l'impact de ce référentiel d'actions, porté et légitimé par l'appareil législatif. Ce qui est souligné avec récurrence, c'est la nécessité de répondre aux besoins individuels des usagers et, partant de là, d'adapter les modes d'accompagnement et les services. Une expérience d'insertion des jeunes en milieu culturel sur des objectifs diversifiés amène à réfléchir sur cette notion de besoin, à l'élargissement des catégories en œuvre qui déterminent traditionnellement l'approche des besoins des adolescents et des jeunes pris en charge dans le dispositif de protection de l'enfance. Cette expérience peut être l'occasion de questionner le référentiel d'action traditionnel du travail social en resituant la notion de besoin au cœur de la réflexion et des nouveaux enjeux de l'accompagnement.

Le développement de l'action culturelle dans l'aide sociale peut questionner sur les finalités du travail d'accompagnement

La politique de protection de l'enfance en danger entre dans les politiques familiales et rappelle à tout un chacun les obligations de soutien que les familles doivent mettre en œuvre vis-à-vis de leur enfant. À défaut, les acteurs de la protection de l'enfance ont toute autorité pour agir au titre des obligations légales de protection de l'enfance. L'aide sociale et l'action éducative dans ce champ particulier qu'est l'Aide Sociale à l'Enfance se sont développées historiquement sur ce que Jacques Donzelot a appelé en son temps « la police des familles » (Donzelot 1977), en mettant en œuvre des technologies relationnelles basées sur l'histoire familiale, sur les outils de thérapie et de restauration des relations familiales et de réparation de la personne.

Le travail social contemporain a évolué vers d'autres directions que ce qui avait cours dans les années 1970 : l'orientation de l'accompagnement vers « des projets de vie » a participé à ce changement progressif de l'accompagnement éducatif dans l'Aide Sociale à l'Enfance : les années 1980 qui

sont celles des politiques d'insertion ont participé à cette mutation du travail social. Plus récemment, la rénovation de l'action sociale initiée par la loi du 2 janvier 2002 pérennise ces évolutions en imposant l'adaptation de la prestation au projet « personnalisé » de l'utilisateur, en incitant au développement de partenariats diversifiés comme ressources indispensables à la mise en œuvre de ce projet de vie de l'utilisateur. Elle fait entrer la question de l'insertion dans les murs de l'institution et est aujourd'hui un enjeu au cœur de la relation éducateur/jeune.

Il est pourtant difficile de parler de rupture dans l'évolution du travail social en établissement, comme il est impossible de parler de « reproduction » du modèle historique basée sur le schéma familiariste. Les évolutions sont réelles mais aucun modèle n'est venu remplacer l'autre. Le modèle « familiariste » reste très présent car l'Aide Sociale à l'Enfance est un aspect non négligeable de la politique familiale et du contrôle exercé par l'État sur les obligations sociales des parents. Le référentiel de l'insertion s'est imposé car il est un enjeu d'autant plus incontournable dans des sociétés où la « désaffiliation » est un processus continu (Castel, 1995) et où la cohésion sociale est une priorité des politiques publiques. La place de l'utilisateur et la notion de service se sont affirmées au moins par la loi 2002, même si cette question du droit des usagers était portée par nombre de travailleurs sociaux avant l'existence de la loi. L'ensemble de ces trois référentiels existent, cohabitent, interfèrent les uns avec les autres, sur un socle de culture professionnelle ancrée sur l'inadaptation sociale.

L'introduction de l'élément culturel dans l'accompagnement éducatif et social n'est pas non plus chose nouvelle. Elle est une tradition des politiques jeunesse qui ont, dès l'après guerre, inscrit l'action dans le champ des loisirs sportifs et socioculturels. Elle a tendance à se développer, à avoir un niveau de visibilité plus grand. Cette plus grande visibilité est incontestablement liée au développement des politiques publiques qui mettent l'accent, depuis les années 1980, sur l'importance de l'accès à la culture : cette politique n'a pas échappé au tournant des politiques d'insertion. Cette orientation s'est consolidée depuis une dizaine d'années. Les proto-

coles d'accord entre le ministère de la Culture et le ministère de la Justice, via la Protection Judiciaire de la Jeunesse¹, renforcent les conditions d'une mise en scène de la politique d'accès à la culture. Le développement de colloques associant le thème de la culture et celui de la cohésion sociale², le développement de productions écrites qui réfléchissent le lien entre le travail social et l'action culturelle, tout cela participe d'une plus grande visibilité et d'une prise en compte de cette question de l'accès à la culture comme un droit fondamental du citoyen.

Sylvie Rouxel (Rouxel, 2011) pointe quelques enjeux significatifs de ce lien entre le travail social et l'action culturelle : cette ouverture du travail social vers les acteurs culturels participe selon l'auteur à l'évolution du travail d'accompagnement : il entraîne par conséquent des changements dans les modes d'organisation du travail social. L'action culturelle et artistique change le regard de l'utilisateur et transforme le lien à l'accompagnement.

On ne peut que partager ces constats globaux. C'est d'ailleurs une des bases de la sociologie des organisations que de constater qu'une organisation qui s'ouvre sur son environnement a une probabilité forte d'engager des adaptations nécessaires, voire des transformations, qu'elle le veuille ou non. Une organisation peut aussi se retrouver en grande difficulté si elle reste sur une stratégie défensive dans son ouverture vers l'extérieur : vouloir à tout prix maintenir l'existant dans les modes d'organisation et de fonctionnement fait que toute ouverture vers l'extérieur peut être perçue comme une agression (Crozier et Friedberge, 1981).

Cependant l'ouverture d'une organisation vers l'extérieur, et en l'occurrence l'ouverture du travail social vers la production artistique ne signifie pas forcément un changement profond ou des difficultés : elle peut rester neutre pour l'organisation. L'intégration de la dimension culturelle dans des accompagnements de projets des jeunes n'a pas pour conséquence mécanique l'adaptation des modes d'accompagnement ou une évolution² des organisations qui les portent. Si le principe d'évolution et de changement était mécanique, nous pourrions

affirmer que seule la capacité du management à adapter le fonctionnement est en jeu, que les freins au changement sont liés à de mauvaises organisations, à des managements défaillants, à un manque d'adaptation d'un service ou d'un établissement. Ce qui serait réducteur. Car on ne peut pas faire abstraction de la culture professionnelle de l'éducation spécialisée qui a une grande capacité à absorber l'action culturelle dans son format d'action et les techniques relationnelles.

Une des caractéristiques du travail social dans son rapport à l'art ou la production culturelle est que ce dernier est très souvent mené dans une perspective « thérapeutique », héritée d'une démarche de soins basée sur l'importance donnée à la capacité de l'utilisateur à exprimer son vécu, sa souffrance, ses conditions passées. L'action culturelle n'est alors pas très éloignée du travail thérapeutique du « récit-confession » et de certaines représentations très présentes dans le lien qui est fait entre art et thérapie, entre implication dans la culture et travail sur l'estime de soi.

Dans ces conditions, l'introduction de la dimension culturelle et artistique ne vient pas forcément questionner ou bousculer l'organisation générale ou la nature de l'accompagnement. Au contraire, elle vient les renforcer en y apportant d'autres leviers, d'autres outils qui participent à renouveler ou compléter d'autres formes d'accompagnement qui peuvent apparaître parfois comme à bout de souffle. Elle peut aussi être considérée comme une « valeur ajoutée de plus », ou même « la cerise sur le gâteau ».

Cependant on comprend bien l'enjeu que pose Sylvie Rouxel : l'action artistique est un levier de changement dans l'accompagnement. En toile de fond, c'est la critique du manque d'ouverture des établissements mais aussi de l'apport que peut avoir l'action culturelle dans la relation éducative et d'accompagnement qui est soulignée. Son constat sur les profits de l'ouverture via l'action artistique et culturelle est à la fois un enjeu d'une réflexion sur l'évolution de l'accompagnement des populations fragilisées et un vœu.

1. De nombreux protocoles d'accord sont passés entre le ministère de la justice et celui de la culture depuis une vingtaine d'années. Ainsi Passeurs d'images succède depuis le 1^{er} janvier 2007 à l'opération *Un été au Cinéma* / Ciné ville, initiée par le Centre National du Cinéma en 1991 dans le cadre de la politique de la ville et de l'opération de prévention de bas de pageon interministérielle « Ville, Vie, Vacances ». de la politique de la ville. Le protocole d'accord de 2009, dans le prolongement de ceux de 1986 et de 1990, insiste sur la nécessité de prendre en considération de manière plus significative l'ensemble des personnes suivies par le ministère de la Justice, non seulement le milieu fermé mais également le milieu ouvert et les jeunes suivis par la Protection judiciaire de la jeunesse (PJJ).

2. Ce genre de communication met l'accent, via le ministère de la cohésion sociale par exemple, sur la culture au service de la cohésion sociale, avec les finalités de partage d'un patrimoine commun et d'un recul des inégalités dans l'accès. La direction régionale Nord-Pas de Calais de l'ACSÉ, Agence nationale pour la Cohésion Sociale et l'Égalité des chances, a mené une exploration qualitative des expériences menées dans les quartiers populaires en matière d'accès à la culture. En effet, la culture est de plus en plus valorisée en tant que vecteur de cohésion sociale, que ce soit en termes de pratique artistique que d'accès au spectacle, au musée, à la littérature...

L'expérience d'immersion en milieu culturel, menée depuis 2008, à partir d'un service d'hébergement de jeunes de 18 à 21 ans et d'un Internat accueillant des jeunes de 15 à 18 ans, nous a amenés à réfléchir sur les relations entre action culturelle des établissements/émancipation des jeunes ou action culturelle/ouverture sur l'environnement et comme corollaire l'adaptation des services et de l'accompagnement. Mais, plus fondamentalement, c'est l'approche par les besoins qui a été l'initiateur d'une orientation « culture » des établissements. Cette expérience, en tant que processus, vient lentement questionner le format de pensée, les « allants de soi »³ (Garfinkel, 2007) de l'accompagnement et l'approche traditionnelle que la protection de l'enfance a des besoins.

Le dispositif de l'Aide Sociale comme réponse au besoin de protection des adolescents et des jeunes

Se poser la question de « où on part ? » lorsqu'on mène une action culturelle oblige à établir un certain nombre de constats sur lesquels l'action peut s'appuyer. Car l'action culturelle peut engager une perspective d'évolution, de transformation, voire de bifurcation dans les logiques d'accompagnement.

Dans le contexte des établissements qui nous intéressent et qui sont des Maisons d'Enfants à Caractère Social, le développement de l'action culturelle peut être réfléchi à partir de ce qui caractérise la protection de l'enfance et la structuration de l'accompagnement des jeunes et adolescents.

Le service d'hébergement⁴ qui accueille des jeunes de 18 à 21 ans qui vivent en appartement en ville et le Foyer Denis Cordonnier qui accueille des adolescents de 15 à 18 ans qui vivent sur place, en Internat, répondent tous les deux aux mêmes critères et contraintes de placement de l'Aide Sociale à l'Enfance. L'accès aux appartements ou à l'internat n'est pas conditionné par le projet du jeune ou son degré plus ou moins grand d'autonomie : il est avant tout une décision administrative pour les adolescents en internat. Pour les jeunes majeurs c'est la continuité d'une prise en charge antérieure, soit dans des suivis qui ont eu lieu en famille, soit dans des foyers. Les axes de l'accompagnement intègrent donc ce que les éducateurs appellent communément « la vie quotidienne » et une aide personnalisée en fonction des problèmes que rencontrent les jeunes.

La structuration du financement des services et établissements illustre sur quelle hiérarchie des besoins s'appuie le dispositif : le financement, en direction des usagers, couvre les frais d'hébergement, d'alimentation, d'habillement, de scolarisation et de formation, de loisirs. La structuration des financements alloués définit donc les besoins prioritairement axés sur la vie quotidienne. La couverture de ces besoins répond aux obligations sociales prioritaires, c'est-à-dire à un état de manque issu des « carences familiales », état observable de l'extérieur par les conséquences qu'il entraîne sur l'adolescent et le jeune. Ces besoins sont ceux qui correspondent à la logique de planification bureaucratique dans la mesure où ils sont estimés et mesurés en dehors des personnes. C'est à partir de là que l'accompagnement va se dérouler pour travailler à la résolution des problèmes, la réparation du lien familial, du lien social.

L'initiation d'un travail à partir de la « culture » oblige l'équipe éducative à questionner la représentation de l'adolescent et du jeune. Ces représentations du jeune sont d'ailleurs bien plus souvent définies à partir de catégories administratives ou psychotechniques : soit il est mineur, donc irresponsable juridiquement (en opposition aux majeurs qui changent de statut juridique), soit il est abandonné, fragilisé par son histoire familiale, en carence affective. En général, il est une combinaison des deux représentations. Ces représentations qui constituent l'approche dominante dans tous les rapports produits par les travailleurs sociaux, justifient la mise en œuvre des modalités d'accompagnement de travail sur la personne, et définissent traditionnellement des besoins de restauration, de réparation dans les comportements de la vie quotidienne, dans l'histoire passée...

La reconnaissance comme enjeu central

En 2009, une série de 18 entretiens menés auprès de jeunes de 18 à 21 ans placés en appartement a permis de définir d'autres catégories de besoins, plus axées sur le jeune dans le lien avec son environnement, d'autres types de besoins qui viennent compléter ou entrent en tension avec les catégorisations traditionnelles.

Une première catégorie de jeunes comprend ceux qui ont une expérience très faible, malgré une qualification acquise et une expérience marquée par les problèmes familiaux ou par le parcours personnel,

3. Ce terme est utilisé en ethnométhodologie pour désigner une idéologie, un comportement, une pratique socialement implicite. Un « allant de soi » est invisible par ceux qui le pratiquent et il fait partie des fondements idéologiques dans les pratiques au quotidien.

4. Le SHEREL, Service des Hébergements du Réseau Educatif Lillois, gère l'association ALEFPA (Association Laïque d'Education, de Formation de Prévention pour l'Autonomie).

notamment en ce qui concerne les jeunes étrangers (les mineurs et majeurs isolés). Face à des recruteurs, à diplôme égal avec d'autres jeunes, ils ont une plus faible probabilité d'accéder à un emploi correspondant à la reconnaissance de leur qualification. Les échecs réguliers dans l'accès à des emplois lors de leurs nombreuses participations à des forums emploi viennent régulièrement confirmer cette réalité. Ces jeunes ont besoin d'expériences valorisantes pour consolider et légitimer leur qualification et obtenir la reconnaissance de leurs compétences vis-à-vis de l'extérieur.

Une deuxième catégorie est constituée de jeunes dont les acquis sont fragiles, faiblement dotés, voire pas du tout en diplôme (jamais au dessus du CAP). Ce sont des jeunes pour qui il est important d'avoir des expériences différenciées et de pénétrer des réseaux diversifiés. Pour ces jeunes, l'expérience professionnelle participe du besoin d'enrichir le parcours et de développer leur capital social. Là aussi les jeunes étrangers font partie intégrante de cette catégorie.

La troisième catégorie regroupe les jeunes qui sont les plus dépendants des dispositifs de protection et d'aide, non scolarisés et qui sont en repli par rapport aux offres des dispositifs d'insertion classiques. Pour ces jeunes, créer du lien concret, par des rencontres avec des professionnels, par des stages professionnels, est une des conditions d'une reconnaissance de leur capacité à faire et de l'estime de soi pour envisager un projet professionnel. Le parcours de ces jeunes est plutôt caractérisé par une histoire marquée par le placement et par une trajectoire longue dans les Maisons d'Enfant à Caractère Social. Ils sont très peu présents, voire pas du tout, dans les politiques d'insertion et cette invisibilité les rend dépendants de la protection de l'enfance.

Cette autre catégorisation des jeunes, plus axée sur les parcours que sur les problématiques familiales initiales, met en avant d'autres types de besoins : la nécessité de travailler sur les parcours des jeunes et plus seulement à partir de leur histoire familiale, d'intégrer dans l'accompagnement d'autres dimensions que le travail sur la réparation du lien familial ou la restauration du jeune. Elle fait émerger la reconnaissance comme enjeu central du travail, la construction des identités sociales comme levier pour accéder à une place et des rôles dans le rapport social.

Elle fait apparaître la nécessité de développer des dynamiques de reconnaissance des capacités, de permettre aux jeunes d'évoluer dans des espaces relationnels différents, de diversifier les situations

de reconnaissance et de projection identitaire. Autant de conditions à la construction d'un projet de vie, d'insertion viable et pouvant réunir des conditions de faisabilité. Cette catégorisation met aussi en perspective un aspect qui est très peu pris en compte dans le relationnel éducatif quotidien : l'insertion du jeune doit faire l'objet d'un travail spécifique sur l'environnement pour lutter contre les freins, les obstacles, les discriminations en œuvre. L'immersion en milieu culturel autorise cette diversité d'approches.

L'immersion en milieu culturel, une réponse à la nécessité d'insertion et de reconnaissance

Avant de développer le lien entre « action culturelle » et « insertion des jeunes » il semble important de retracer l'historique d'une action qui s'est développée depuis plusieurs années et dont les avancées n'entrent pas dans un plan stratégique pensé de manière planifiée *a priori*.

En 2007, au sein du Foyer Denis Cordonnier émerge l'idée et la volonté de mettre en place un travail avec des artistes dans le souci d'ouvrir le foyer sur l'extérieur et de développer une dynamique plus positive dans les relations avec le quartier. Un groupe d'une dizaine de jeunes accompagné d'un habitant et des éducateurs spécialisés travaille sur l'histoire du quartier, sur l'histoire de la rue où se trouve leur « foyer », afin de resituer le lieu où ils vivent et de définir une identité à ce lieu de vie. À partir d'un travail sur l'identité du lieu, ils rencontrent des artistes dans leurs ateliers de production et dans des lieux d'exposition. Les jeunes travaillent alors à un cahier des charges qui va définir une « commande » qui doit aboutir à une résidence d'artiste dans le foyer. L'objectif est de donner à deux artistes l'occasion d'illustrer l'identité du lieu par leurs productions, en vivant dans le foyer pendant deux mois. Une fois cette action terminée, la volonté de quelques jeunes et éducateurs a été de continuer un travail en lien avec le milieu artistique en s'orientant vers des structures culturelles extérieures. Ce programme culturel a pris son essor en 2009 sur des orientations diverses. Les lieux d'hébergement se sont ouverts aux artistes et professionnels de la culture, tels que les médiateurs culturels. Ces derniers rencontrent les jeunes dans leur appartement, des auteurs/compositeurs se produisent dans les murs du foyer Denis Cordonnier. Des jeunes s'impliquent dans une salle de musique actuelle, l'Aéronef, en y travaillant dans le cadre de stages professionnels. En 2010 une vingtaine de jeunes s'investissent sur le festival lillois de Danse des Latitudes Contemporaines. La collaboration avec les Latitudes Contemporaines permet à 18 jeunes de travailler sur le festival dans le cadre

de conventions de stages sur les métiers de l'art et du spectacle : montage de décors, travail sur le son et les lumières, préparation restauration (catering), accueil des artistes et des publics. En parallèle de ces stages, les jeunes assistent à plusieurs spectacles et un groupe travaille à une « petite forme chorégraphique » avec un chorégraphe danseur performeur sud-africain, Steven Cohen. La même année, un travail similaire est mené avec le Palais des Beaux-Arts de Lille, une salle de spectacle à Bruxelles, les Halles de Schaerbeek, et le Manège de Mons en Belgique.

En 2011, l'action trouve son extension sur d'autres disciplines culturelles : le festival du film de l'Animation de l'agglomération Lilloise, le festival de Jazz de Tourcoing. Les stages professionnels concernent les métiers techniques tels que restauration, sons, éclairages, régie de plateau, costumes, accueil des artistes, accueil du public. Quantitativement en 2012, 45 jeunes se sont mobilisés sur les stages en milieu culturel et artistique, 55 stages ont été réalisés. Les stages professionnels ont une durée qui va de 10 jours à 1 mois. Les jeunes en stage professionnel sont scolarisés ou en formation professionnelle et effectuent leurs stages dans le cadre de leur parcours scolaire ou de formation (environ 30% des jeunes sont dans cette situation en 2012), soit ils passent le CAP en candidat libre dans le cadre de leur prise en charge par les établissements en étant accompagnés par des éducateurs techniques et spécialisés (25% des jeunes en 2012), soit encore ils ne sont plus ni scolarisés ni en formation et sont en définition de projet de formation et/ou en recherche d'emploi (45% en 2012). Le développement des stages dans les métiers des arts et du spectacle a nécessité de travailler avec un organisme de formation pour travailler à la capitalisation des compétences acquises lors de ces stages. Les axes de travail avec l'organisme de formation, qui se situent dans la continuité des expériences menées par les jeunes, permettent d'identifier les potentialités du jeune, de permettre à chaque jeune d'exprimer ses attentes, ses valeurs et ses centres d'intérêt, d'appréhender l'environnement économique par l'expérience qu'il a eu des métiers en milieu culturel, de consolider ou de définir l'accès à la formation, voire l'emploi.

Parallèlement à ces stages en milieu professionnel culturel, les artistes sont toujours dans les murs du Foyer : un groupe de musique Pop Argentin en collaboration avec l'Aéronef a réuni en octobre 2011 200 personnes, des conférences débats organisées dans le foyer avec les jeunes sur des thèmes comme l'origine du rap et du hip hop ou des diffusions de documentaires sur la musique reggae, suivies d'un concert, des prestations chorégraphiques réalisées

une fois par an pendant le festival de danse contemporaine de Lille.

L'ensemble de ces actions construites avec des structures culturelles dans des disciplines artistiques différentes et dans les différents métiers du spectacle, développe le champ des compétences, élargit les expériences dans différents environnements de travail et encourage la curiosité intellectuelle et la découverte.

La question de l'accès à la culture ne se pose plus de la même manière car elle s'inscrit dans une dynamique globale qui s'appuie sur des immersions dans différentes disciplines artistiques, dans différents types de métiers, dans le « vivre avec » les professionnels de la culture, techniciens et artistes. Les principes d'immersion et de « vivre avec » rendent accessible un monde dont l'accès pouvait autrefois être de l'ordre de l'impossible. En ce sens elle est profondément démocratique et peut se constituer en un axe majeur de l'accessibilité de la culture pour tous.

L'ensemble du programme d'action est accompagné par un comité de suivi institutionnel qui permet à différentes institutions de prendre leur place dans la réflexion, de participer à l'évaluation de l'ensemble et d'alimenter les réflexions nécessaires tant du point de vue de l'impact dans les parcours des adolescents et des jeunes que sur les modalités d'accompagnement par l'éducation spécialisée de la démarche. Dès 2010, ce comité de suivi s'est mis en place. Il est composé de services de l'Etat, - La Direction Régionale des Affaires Culturelles, la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi, la Direction Régionale de la Jeunesse et de la Cohésion Sociale - de services de la ville de Lille, - Service culturel et politique de la ville - et des services du Conseil Général de l'Aide Sociale. Les autres acteurs sont les professionnels culturels parties prenantes du programme. Ce comité de suivi est un réseau d'acteurs inscrit dans la dynamique et est constitué de personnes ayant des statuts diversifiés - un conseiller technique de l'Etat, une directrice artistique, plusieurs médiatrices culturelles, des éducateurs, un élu (de la ville de Tourcoing), un chef de projet politique de la ville.

L'immersion en milieu culturel est favorisée par un certain nombre de conditions qui sont propres aux entreprises culturelles. L'importance donnée par les politiques publiques à l'accès à la culture favorise des stratégies avec les entreprises culturelles pour rapprocher des publics éloignés des productions artistiques. C'est aussi un milieu professionnel où

les métiers sont assez diversifiés pour qu'on puisse les explorer et les investir, que ce soient les métiers techniques mais aussi les disciplines artistiques. C'est un champ d'action où les publics sont très différents : il n'y a pas forcément de commune mesure entre les spectateurs du théâtre, de danse contemporaine ou de la musique actuelle. Ces conditions favorables (que l'on ne trouve pas dans d'autres types de productions ou d'entreprises) n'excluent pas les difficultés et les appréhensions des acteurs culturels lorsqu'il s'agit d'intégrer des groupes de jeunes dans leurs murs. Comme le souligne la directrice artistique des Latitudes Contemporaines, Maria Carmela Mini, qui accueille chaque année près d'une quinzaine de jeunes, « participer à l'insertion des jeunes dans les métiers en tant qu'association culturelle nécessite une volonté militante de la part des structures culturelles et des directions car ce n'est pas une évidence de demander à des équipes techniques d'encadrer et de tutorer des jeunes sur les métiers, comme ce n'est pas évident d'accompagner des jeunes vers les spectacles de danses contemporaines ».

Dépasser la hiérarchie des besoins au profit d'une dynamique des besoins

Si tout le monde peut s'accorder sur l'idée que le besoin est repéré comme étant lié à un manque, une privation, une absence, il n'en reste pas moins que la représentation qui domine la protection de l'enfance est celle d'un besoin de lien : lien familial et lien social. Comme l'Aide Sociale à l'Enfance est inscrite dans la politique des familles, la dominante est depuis longtemps donnée au lien familial, à la « restauration du lien familial » : la prédominance d'évaluation sur les « carences affectives » sur les « comportements abandonniques » illustre assez bien le format de travail et les finalités de l'accompagnement.

Or la question des besoins ne peut être considérée uniquement à l'aune des grilles d'analyse des besoins qui ont marqué et marquent encore l'éducation spécialisée : besoins hiérarchisés, catégorisés entre besoins primaires et secondaires, par une série de schémas théoriques implicites. Le travail en milieu culturel permet de penser les besoins non plus dans une perspective de classification hiérarchisée mais de les penser en mouvement. Les besoins ne sont jamais statiques ou ordonnés dans un ordre de priorités mais renvoient à des logiques de multiplication et de diversification, voire des conflits et tensions entre différents types de besoin, notamment lorsque l'autonomie entre en contradiction avec le lien familial.

L'action menée en milieu culturel favorise la possibilité d'avoir une expérience de type professionnelle, d'accéder à des spectacles, de vivre avec ou aux côtés des professionnels du spectacle, voire de participer à des projets de création. C'est pour le jeune la possibilité et l'opportunité de pouvoir combiner le besoin de loisirs et de culture à celui qui relève directement de son intérêt propre, la consolidation de son parcours d'insertion. Le dispositif de protection touche ses limites par le risque d'isolement qu'il génère du fait du traitement à part dont le jeune est l'objet. Face à un environnement où se jouent des discriminations indirectes, liées à l'origine, à l'appartenance à un foyer, l'immersion en milieu culturel autorise chacun à augmenter son réseau social. Le besoin en capital social est une donnée plus forte que jamais dans une société où le lien social est plus liquide que solide (Bauman, 2006). Cette dimension ne peut être ignorée pour une catégorie de jeunes dont les familles ne peuvent être initiatrices d'intégration, dans des réseaux sociaux facilitateurs d'opportunités et de reconnaissance. L'exigence qui consiste à signer des conventions de stages plutôt qu'à développer le bénévolat repose sur l'importance donnée à l'insertion : le stage est une condition de reconnaissance d'une situation d'apprentissage, reconnaissance de la valeur d'un contrat partagée par l'ensemble des signataires que sont le jeune (ou ses parents), le professionnel de la culture, le professionnel de l'accompagnement social. La démarche d'insertion est cette relation où chacune des trois parties va faire « le pas en avant » nécessaire dans l'intérêt d'un seul. Il s'agit de dépasser ce paradoxe qui consiste à demander à des jeunes d'être « acteurs » de leur projet tout en faisant abstraction de cette notion d'intérêt qu'ils peuvent en tirer pour eux-mêmes. Cette notion d'intérêt, de valeur d'usage dans l'échange s'avère centrale dans le concept d'acteur.

Dans ce contexte, l'éducateur spécialisé est toujours un des acteurs de l'intégration mais un acteur qui se centre sur la lutte contre le décrochage des populations les plus vulnérables, qui inscrit sa relation d'aide moins vers la réparation et la restauration de la personne et plus vers le développement d'actions contre certaines formes d'inégalités, dont les discriminations font aujourd'hui partie intégrante. Le cadre qui s'impose élargit par conséquent les catégories traditionnelles de l'action sociale. La remise en question est plus profonde qu'elle en a l'air car la grille de lecture dominante de l'éducation spécialisée qui se focalise traditionnellement sur les manques, sur les problèmes d'adaptation de la personne avec comme perspective unique de réparer, se déplace sur la nécessité de la reconnaissance des

situations spécifiques que vivent les bénéficiaires. Cela oblige les professionnels à favoriser les conditions de participation, de négociation, à mettre en œuvre les conditions pour que des usagers puissent mener leur projet et exercer leur responsabilité, en étant éclairés sur leurs choix. En ce sens l'action en milieu culturel n'est pas simplement une action d'épanouissement ou des situations qui permettent une expression. Elle est aussi une action en faveur de la reconnaissance sociale et individuelle : un besoin social qui occupe aujourd'hui une place centrale.

Guillaume Logez
Directeur Alefpa

Pour aller plus loin

- **Bauman Z**, (2006) *La vie liquide*, Le Rouergue/Chambon.
- **Castel R**, (1995) *Les métamorphoses de la question sociale, chronique du salariat*, Fayard
- **Crozier M, Friedberg E**, (1981) *L'acteur et le système* Éditions du Seuil.
- **Donzelot J**, (1977) *La police des familles*, Collection Critiques, Éditions de Minuit.
- **Garfinkel H**, (2007) *Recherches en ethnométhodologie*, PUF.



Bulletin d'abonnement

Savoirs et Formation

La revue de la Fédération AEFTI

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

Organisme..... Adresse.....

Nom..... Ville.....

Prénom : Code postal.....

Téléphone : Email :@.....

Je m'abonne pour :

- ☐ 1 an, je reçois 4 numéros et un hors-série : 22 €
- ☐ 2 ans, je reçois 8 numéros et deux hors-séries : 42€
- ☐ 3 ans, je reçois 12 numéros et trois hors-séries : 62€

(Pour l'étranger, ajouter 8€ à chaque formule)

J'envoie ce bulletin accompagné de mon chèque à l'ordre de la **Fédération AEFTI**
16 rue de Valmy - 93100 Montreuil

Je choisis un cadeau* : ☐ La VAE pour tous ou ☐ Littéracie et alphabétisation des adultes

Date, cachet et signature

Offre valable jusqu'au 21/12/2012 réservé à la France métropolitaine. Vous disposez conformément à la loi du 06/01/1978 d'un droit d'accès et de rectification aux données personnelles. S'adresser à la fédération AEFTI, 16 rue de Valmy 93100 Montreuil - 01 42 87 02 20. TVA incluse.

* Dans la limite des stocks disponibles.

LES ACTES DU COLLOQUE

Droit du travail, droit au travail; pour qui ?

Sophie ETIENNE

CHARGÉE DE MISSION DE LA FEDERATION AEFTI



Je souhaiterais avant tout rendre hommage, au nom de toute l'équipe, à notre amie qui nous a quittés cette année. Anne-Marie Daille était bénévole à l'AEFTI et a participé très largement à l'ensemble des travaux du GRAF (Groupe Recherche Action Formation). Son temps et son dynamisme ont été précieux à l'élaboration de l'outil que je vais présenter aujourd'hui.

Je profite de la présence de Mr Auboin pour remercier la DAIC qui a toujours soutenu nos travaux.

Le GRAF a pour objet de co-construire des supports de formation communs à partir des compétences préalables des apprenants. Comme chaque année, nous profitons du colloque pour présenter les outils créés par le groupe Recherche Action : la boîte à outils pour l'écrit, le Curriculbum Vitae, et cette année, le droit en jeu.

La boîte à outils pour l'écrit, que vous connaissez déjà, est constituée de dix modules adaptés à des publics peu ou pas scolarisés antérieurement de niveau infra 1.1 :

- Organiser son apprentissage,
- Se présenter,
- Se situer dans le temps,
- Faire des courses,
- Se loger,
- Gérer sa vie dans un appartement, une habitation,
- Prévenir, guérir,
- S'orienter, se déplacer,
- Utiliser les services publics,
- Communiquer au travail.

Ces modules, très interactifs, sont pensés de manière à permettre aux formateurs de gérer l'hétérogénéité des groupes de travail.

Vous connaissez également sans doute notre méthode du Curriculbum Vitae, qui vise quant à elle un public en recherche d'emploi et permet l'expression des compétences qui peuvent être transférables

en milieu professionnel. Il s'agit de donner la parole aux apprenants à travers une banque d'images. Le Curriculbum Vitae est constitué d'images, de fiches d'activités, d'un guide du formateur, et d'un portfolio. Celui-ci permet de regrouper tous les éléments à présenter à un éventuel employeur mais aussi de tous les éléments personnels utiles à la définition d'un projet professionnel et à la mise en valeur de ses compétences.

Enfin, nous allons aborder aujourd'hui le monde professionnel et le droit du travail avec notre nouvel outil : Le droit en jeu.

Nombreux sont les stagiaires reçus en formation qui souhaitent travailler. Ils doivent être opérationnels dans leur métier, mais également, et c'est

fondamental, connaître le fonctionnement de l'entreprise et le droit du travail. Cet outil permet l'appropriation du monde professionnel et de ses règles par tous les publics, dans différents parcours de formation et même en parcours extérieur. C'est un vaste projet. Le droit en jeu vise la manipulation, et est constitué de différents éléments.

Les auteurs rassemblés dans le groupe Recherche-Action sont Anne Marie Daille dont je vous ai parlé, Martine Scanavino, Nasséra Dilmi, Sandrine Gauriat et moi-même.

Tous nos outils visent l'émancipation et l'autonomie par le partage des savoirs, et se veulent interactifs et dynamiques. Les objectifs de cet outil sont à la fois de donner des informations clés sur le droit du travail, de permettre une appropriation en fonction de situations réelles et, surtout, de faire connaître à la fois le fonctionnement de l'entreprise et le droit du travail pour aller vers l'émancipation et la promotion sociale et professionnelle.

Comme dans la plupart des cours, les profils cibles sont variés et notre outil vise à s'adapter. Le niveau

« Cet outil a pour objectif de faire connaître à la fois le fonctionnement de l'entreprise et le droit du travail pour aller vers l'émancipation et la promotion sociale et professionnelle. »

de compréhension oral minimum nécessaire pour cet outil est le niveau A1.1 du référentiel européen. Les profils et parcours professionnels sont variables : certains ont peu de connaissance du travail en France, d'autres peuvent déjà en parler. C'est l'échange qui permet de faire progresser le groupe. Les situations sont choisies pour correspondre à ce que vivent les apprenants, répondre aux besoins. Il y a beaucoup de travail à l'oral dans les activités de manipulation de l'outil prévues, et cela s'appuie également sur des supports écrits assez simplifiés, vulgarisés.

Nous avons choisi de traiter 5 grandes thématiques :

- Le contrat de travail
- La représentation des salariés
- La santé au travail
- Le droit à la formation
- La protection du salarié

L'outil se présente comme un jeu. Il permet la manipulation, non pas des publics, mais des éléments d'information mis à leur disposition. Il est composé de différents éléments :

- Un mode d'emploi guide du formateur
 - Présentation du jeu et pistes d'appropriation
 - Fiches supports pour les activités
 - Supports déclencheurs
 - Chapitre transversal (Quizz) sur l'histoire du droit du travail
- Un plateau
- Des cartes lieux
- Des fiches ressources droit du travail

Le plateau permet la mise en scène de séances de formation, la visualisation des lieux clés et des parcours. Il est à l'usage du groupe qui se l'approprie, le fait évoluer au cours des séances. On peut même ensuite aller sur le véritable plan de la ville, du lieu d'habitation. Les fiches ressources du droit du travail quant à elles sont des compilations sur les différentes thématiques. Nous avons vraiment tenu à simplifier les fiches, à rendre accessibles à tous des contenus qui peuvent paraître tout à fait incompréhensibles quand on les trouve sur internet. À l'intérieur d'une fiche on a les éléments essentiels en gras pour les publics qui ne peuvent pas lire beaucoup. Lorsque le groupe travaille sur une problématique, il peut se référer aux fiches ressources qui donnent des informations claires sur les différents éléments.

Les cartes lieux permettent de faire le choix entre les différents lieux par rapport à leur fonction, de s'approprier les fonctions des structures liées au droit du travail et au monde socioprofessionnel. Elles sont conçues selon le modèle simple : au recto une illustration (de notre dessinateur Fathy Bourayou, qui est également à l'origine du festival international de la caricature et du dessin de presse de l'Estaque), au verso une explication. Les cartes personnages servent à comprendre la fonction des protagonistes impliqués dans les différentes situations.

Le droit en jeu n'est pas figé, on peut y intégrer des éléments liés à l'actualité et des thématiques qui se présentent au groupe. Si les « fiches formateurs » proposent des activités, c'est, comme dans tous nos outils, pour permettre aux usagers de mieux s'approprier le jeu. Les activités conseillées sont conçues pour être adaptables à l'environnement et aux spécificités du public.

Pour cela, elles se basent sur un élément déclencheur (image, récit, vidéo, petite annonce, contrat...) suggéré dans cet outil, ou apporté par les formateurs, voire par les apprenants. On peut ainsi laisser les stagiaires s'exprimer sur leurs expériences personnelles, les difficultés qu'ils ont rencontrées et les différentes solutions trouvées. L'échange est central dans ce travail de mise en situation. On peut également mobiliser les ressources légales et les lieux et personnages du jeu pour enrichir et approfondir ce travail. Nous avons également choisi de proposer des activités préalables pour faire comprendre en amont comment fonctionne le jeu.

Pour conclure, j'aimerais évoquer les perspectives du groupe de travail. Il s'agit déjà, dans un premier temps, de trouver des personnes pour compléter l'équipe. Le prochain objet sur lequel nous travaillons est un logiciel sur l'usage des bornes interactives au quotidien, notamment axées sur le monde professionnel (les bornes du pôle emploi par exemple) mais aussi toutes ces bornes que nous utilisons constamment pour retirer de l'argent, un billet de train etc. Cet outil est conçu sous la forme d'un logiciel interactif, et sera édité l'année prochaine. Ce ne sont pas les idées qui manquent pour développer des outils utiles sur les prochaines années. Merci de votre attention. Bonne journée. ■

Alaya ZAGHLOULA

PRESIDENT DE LA FEDERATION AEFTI

Mesdames, Messieurs, chers amis,

Comme chaque année, c'est pour moi un honneur de vous recevoir pour cette journée de travail. Comme vous le savez, l'AEFTI propose depuis 1971 des formations à des publics en insertion, et, historiquement, particulièrement des personnes immigrées. Notre Fédération, au-delà des formations, crée des moyens adaptés aux spécificités de nos publics.

Depuis trois ans, nous avons travaillé sur des dossiers liés au travail et l'accès au travail. Vous avez pu ce matin, lors de la présentation de Sophie Etienne, découvrir le dernier outil de formation élaboré par le groupe de recherche action formation de l'AEFTI, le « Droit en jeu ». Il a pour objet de familiariser au droit du travail et au monde de l'entreprise, des personnes qui sont très éloignées de ces sujets techniques.

Car la formation, qui est notre métier, a pour but d'émanciper ceux qui en sont bénéficiaires. Leur permettre d'acquérir, par la langue, par la maîtrise de l'écrit, par la qualification, les conditions de l'égalité et de la liberté. Liberté dans un environnement social, mais également liberté de trouver un emploi et d'y prospérer. L'emploi est donc évidemment un enjeu connexe de la formation.

Nous avons ainsi décidé de vous inviter à débattre, à dresser des constats, à réfléchir ensemble à la situa-



tion actuelle de l'accès à l'emploi. Oui, notre Droit du travail garantit un égal accès à l'emploi. Mais entre l'existence d'un droit et son application, il y a souvent une certaine distance. Et lorsqu'on parle d'étrangers, c'est même souvent une distance certaine.

Nous voudrions, au-delà de l'indignation que soulève chez nous tous l'idée de discrimination à l'embauche, avancer sur le terrain des solutions. Confronter nos expériences, et avant tout nos expériences positives. Quelles sont les idées qui fonctionnent ? Quels sont les moyens dont nous disposons pour faire reculer les inégalités dans l'accès à l'emploi ?

« Oui, notre Droit du travail garantit un égal accès à l'emploi. Mais entre l'existence d'un droit et son application, il y a souvent une certaine distance. Et lorsqu'on parle d'étrangers, c'est même souvent une distance certaine. »

Cette Bourse du travail est l'endroit idéal pour tenir ce débat. Dans ce lieu ô combien symbolique des combats syndicaux, où le Droit DU travail est défendu au quotidien, le Droit AU travail revêt une importance particulière.

Nous avons réuni plusieurs intervenants qui agissent dans ces domaines, et je peux dire que c'est une chance d'avoir pu réunir de tels acteurs. Ils sont tous à la fois compétents dans leur domaine et animés par un esprit volontariste.

Je vous remercie de votre attention, et vous souhaite une excellente journée de travail. ■



Gérard FILOCHE

INSPECTEUR DU TRAVAIL, MILITANT POLITIQUE
ET SYNDICAL



Je suis inspecteur du travail. Au fil des années et des entreprises que j'ai visitées j'ai fait un constat : « Tout corps plongé en entreprise reçoit une poussée de droit égale ou inversement proportionnelle au volume d'exploitation constaté ».

J'ai inspecté 10 000 entreprises en 30 ans, avec 14 cas d'accidents mortels (dans trois secteurs, le III^e arrondissement, la Champagne-Ardenne puis le II^e arrondissement). En tant qu'inspecteur du travail, on doit entrer à toute heure du jour et de la nuit et vérifier le respect des droits des salariés. Un inspecteur du travail est un généraliste. Il doit vérifier ce qui va, et surtout ce qui ne va pas dans l'entreprise : respect des droits des salariés, application du code du travail. Il n'y a que 750 inspecteurs en France, nous sommes peu nombreux, et il est difficile de faire tout le travail. Il y a aujourd'hui 17 millions de salariés, et un million deux cent mille entreprises, dont 1 000 de plus de 1 000 salariés.

« Le monde du travail », « L'Entreprise », ça ne veut rien dire. Il existe des mondes du travail, car les rapports de force sont très différents en fonction de la structure. L'employeur, ayant pour règle générale de gagner plus en vous faisant gagner moins, est le point commun à toutes les entreprises.

Le docteur René Villermé a exprimé dans un rapport la nécessité de réduire le temps de travail, il faut travailler moins. En 80 ans, de 1840 à 1920 nous sommes passés d'une journée de 17h à 10h. Puis il a fallu attendre jusqu'en 2000 pour la loi des 35h. Historiquement, on a toujours gagné plus et travaillé moins. Nous avons obtenu des acquis sociaux, mais depuis 10 ans on nous dit qu'il faut travailler plus pour gagner moins. Ce serait faire tourner la roue de l'histoire à l'envers. En tant qu'inspecteur du travail, je peux témoigner de cette régression sur tous les plans.

Mes collègues se battent actuellement dans les grands magasins de Paris pour faire revenir des sièges pour les vendeurs. Sous prétexte de dynamisme, de flexibilité et de mobilité des vendeurs, les grands magasins leur imposent la station debout. Depuis le roman *Au bonheur des dames* de Zola (1883), la Loi des sièges dans le code du travail a

institué l'obligation d'avoir un siège à proximité de tout salarié. Au BHV, sont donc effectuées des mises en demeure pour l'application de cette loi.

Le non-respect de cette loi tend vers une discrimination par l'âge, seuls des jeunes peuvent exercer une journée entière de travail sans s'asseoir. Toutes les infractions par l'âge sont discriminatoires, on discrimine les seniors et les jeunes au même titre que les femmes ou les immigrés. Il existe 18 critères de discrimination définis par la loi, l'âge en fait partie.

Qu'est ce qui caractérise un contrat de travail ? C'est un lien de subordination juridique permanent. Il n'y a pas en entreprise de démocratie. Le code du travail est un ensemble de contreparties à la subordination de l'employé à son employeur, à ce lien hiérarchique. Il faut connaître sa place dans l'entreprise pour défendre ses droits et les faire respecter. Un salarié n'est pas un « collaborateur » mais un « employé » soumis à un lien de subordination à son supérieur

hiérarchique. Le code du travail est le droit le plus intime, le plus quotidien, mais c'est surtout le plus mal enseigné, le plus dénigré, le plus fraudé, le moins estimé. C'est un texte fait de sueur et de sang, de grèves et de mouvements syndicaux. C'est l'état de droit au sein de l'entreprise.

Alors, pour Madame Parisot, « la liberté de pensée s'arrête là où commence le droit du travail ». Elle a même dit, je cite, « La vie, la santé et l'amour sont précaires, pourquoi le travail ne le serait-il pas ? ». C'est scandaleux, c'est une apologie de la barbarie. Parce qu'il me semble que si c'est comme un divorce, c'est quand même toujours le même qui part avec les meubles ! Elle, elle souhaite revenir sur le droit du travail, l'assouplir, individualiser le droit et sortir du cadre collectif avec des accords dérogatoires au code du travail. On a notamment vu ça avec les loueurs de bras, le statut des auto-entrepreneurs qui sont des travailleurs indépendants sans protection juridique.

Le code du travail est l'expression d'un rapport de force social. Son état d'avancée est révélateur du rapport de force et de l'état de l'économie. Il faut faire respecter le code du travail. Le meilleur outil à notre disposition pour ce faire est le syndicat. Mettre en œuvre, dans une entreprise, un syndicat est un droit élémentaire. De plus, 3% des entreprises ont plus de 50 salariés et ont donc obligation à avoir un Comité d'Entreprise. Malgré cela nous rencontrons

« Depuis 10 ans on nous dit qu'il faut travailler plus pour gagner moins. Ce serait faire tourner la roue de l'histoire à l'envers. En tant qu'inspecteur du travail, je peux témoigner de cette régression sur tous les plans. »

des difficultés terribles à mettre en place des organisations syndicales pour faire valoir le respect du droit du travail. La mise en place des institutions représentatives des salariés est un droit inscrit dans le code du travail, qui est très souvent contourné. C'est au cœur de la non-application des droits que se situe la discrimination.

Il existe une réelle division des salariés en fonction du niveau de précarité des statuts. De plus, le maniement de la langue française est pour certains chefs d'entreprise un critère (discriminant !) de licenciement.

En France, une femme a en moyenne un salaire inférieur de 27% à celui d'un homme à compétences et ancienneté égales. Il faut une pression pour l'égalité salariale avec des sanctions, par exemple une menace de taxe sur la masse salariale. C'est en effet par la menace financière que l'on fait bouger les lignes comme l'a montré l'exemple de la taxe sur la masse salariale des entreprises de plus de 1 000 salariés qui ne gardent pas les seniors.

La discrimination de genre s'aggrave en retour de congé maternité. Légalement, on doit retrouver un poste identique et similaire à celui avant le départ, ce qui n'est presque jamais respecté. Après avoir eu des enfants, les femmes n'ont quasiment plus de promotion professionnelle et doivent se battre pour retrouver le niveau de salaire précédent. Le congé maternité est du temps de travail effectif. Il y a des contrôles par l'inspection du travail pour faire respecter cela (mais, bien sûr, trop peu). Il y a seulement 7% de femmes cadres supérieurs en France.

Il y a également la discrimination par la précarité : CDD, intérim. Rien ne justifie une telle précarité sauf un remplacement ou une surcharge exceptionnelle de travail, ce n'est pas un mode de gestion des ressources humaines. La norme doit être le CDI.

Il existe un secteur de 850 000 salariés, aux durées de travail les plus longues, aux contrats les plus précaires, avec une convention collective et une représentation du travail faibles : la restauration. Or elle n'a rien à voir avec la concurrence internationale, que l'on brandit parfois pour justifier la précarité. Qu'est-ce qui explique le turn-over et la précarité dans ce secteur d'activité ? Il y avait une convention collective que François Fillon a dénoncée et supprimée. 3 milliards par an, soit l'équivalent de 100 000 emplois, ont été donnés aux restaurateurs par la baisse de la TVA, à la place de la convention collective.

L'OIT (Organisation internationale du travail) interdit le travail avant 16 ans. Or, la France vient de restaurer l'apprentissage à partir de 14 ans, avec, de plus, des autorisations à faire travailler des apprentis le dimanche, et de nuit. Un apprenti est payé moins que le SMIC, cela constitue une discrimination envers

les jeunes. Il est important de noter que 2 jeunes sur 3 ne finissent pas leur apprentissage. Par ailleurs, les maîtres d'apprentissages étaient autrefois formés à l'accompagnement des apprentis durant 200h. Cela a été supprimé par Balladur.

Après la discrimination envers les jeunes, je tenais à évoquer la discrimination des seniors. Avec la réforme des retraites, nous devons atteindre les 42 annuités. Si 18% des français commencent à travailler assez tôt, n'en reste pas moins que beaucoup de seniors sont contraints de travailler. La loi prévoit qu'on allonge la durée de travail, mais dans la vie réelle, cela recule. Les seniors sont licenciés, et se retrouvent dans des situations précaires. Chaque année, il y a 20% de seniors en plus au chômage. L'écart se crée et le niveau de la retraite baisse.

Des politiques spécifiques pour les seniors sont mises en place pour pallier ce phénomène, mais c'est interdit. Il n'est pas légal de mener une politique discriminatoire. Le droit du travail est républicain, il s'impose à tous. Il existe dans la jurisprudence du droit du travail le principe de faveur : normalement, le texte qui est favorable au salarié est pris en compte. La loi de 2004 prévoit des accords dérogatoires à la loi et modifie ainsi la hiérarchie du droit. L'ordre public social se dilue dans les négociations dans l'entreprise, le salarié peut se parer de son contrat de travail en usage et peut s'en prévaloir. Une loi prévoit qu'on ne peut pas refuser l'accord dérogatoire mais il n'y a pas de décret d'application, donc on ne devrait pas pouvoir licencier dans ce cas.

Ce qu'il y a de plus beau c'est l'ordre public social dans les entreprises : 35h, un SMIC, des heures supplémentaires comptabilisées et majorées. C'est un délit de faire travailler plus de 10h par jour. La durée maximale du travail est de 151,66 heures. Il y aurait plus d'1 milliard d'heures supplémentaires impayées. Le travail à temps partiel est également encadré mais la législation est peu respectée, ainsi, légalement la coupure maximale dans la journée d'un salarié à temps partiel est de deux heures. Les accidents du travail causent 700 décès par an, dont 350 dans le secteur du Bâtiment.

Face à l'obligation de résultat, injonction des travailleurs à leurs employés, le droit du travail est indispensable. C'est la contrepartie du lien de subordination. La flexibilité est l'ennemi de l'emploi, du travail, de la dignité. Quand on traite mal les gens que l'on emploie le résultat est toujours mauvais. ■

Michel AUBOUIN

DIRECTEUR DE LA DIRECTION DE L'ACCUEIL,
DE L'INTEGRATION ET DE LA CITOYENNETÉ



Bonjour. Mon discours n'aura pas grand-chose à voir avec celui de monsieur Filoche, tant sur la forme que sur l'angle avec lequel je vais traiter le sujet. Pour ma part, je souhaite souligner le rapport entre l'intégration et l'emploi, qui sont intrinsèquement liés. Si les choses que je dis peuvent paraître des banalités, elles me semblent importantes à rappeler.

Aujourd'hui la France accueille entre 185 000 et 200 000 migrants par an. Il existe différentes façons de compter, on ne compte pas ici les migrations européennes, ni les mineurs. Sur ces 200 000 personnes, seules 10% entrent pour des questions d'emploi. L'immigration du travail est aujourd'hui très ténue. La moitié d'entre eux sont des saisonniers qui ne viennent que pour une période déterminée de l'année et vont repartir dans le pays d'origine. Leur carte de séjour spécifique à ce statut leur permet de venir 3 ans de suite. On arrive par conséquent à un total d'immigrés pour le travail de moins de 10 000 personnes. La question de l'emploi devient alors pour certains une question subsidiaire.

Mais c'est une vision tronquée de la réalité car une partie de l'immigration familiale est concernée. Les migrants arrivant par le biais du rassemblement familial (principalement des personnes mariées à des français/es) s'inscrivent pour 50% d'entre eux dans le marché du travail dès leur arrivée sur le territoire français. Pour les migrants étudiants, qui viennent compléter des cycles d'études en France grâce à l'attractivité de l'université et des écoles françaises, une partie d'entre eux viennent finir des 3^e cycles. Une partie d'entre eux est également dans une démarche professionnelle. C'est le cas le plus fréquent dans les domaines techniques. Les ingénieurs, par exemple, s'inscrivent dans des cycles professionnels au cours de leurs études, en tant que stagiaires, suite à quoi on leur propose souvent un emploi. Une partie de ces étudiants sont de fait des futurs salariés.

«L'immigration du travail» et «l'intégration et le travail» sont donc des enjeux de poids qui revêtent une importance particulière compte tenu de ce contexte. Quels sont alors les obstacles auxquels on se heurte? Selon les chiffres de l'OCDE,

en France, l'accès au premier emploi est extrêmement compliqué, pour les Français comme pour les migrants. Ce qui relativise ce qu'on entend sur l'immigration irrégulière ; l'accès à l'emploi est très difficile dans ces situations également. Le travail au noir est très contrôlé.

La difficulté d'accès à l'emploi pour les étrangers est en France très liée à la question de la reconnaissance des diplômes. La France vit sur le principe des diplômes, c'est un fait culturel général que je ne peux pas expliquer, qui est néanmoins un fait avéré. Il existe une valeur sacrée du diplôme propre à la France. Cette valeur ne correspond pas à la valeur des compétences, dans un premier temps parce que les diplômes se dégradent, mais également parce qu'on développe d'autres compétences. C'est la première source de discrimination pour les étrangers. Le problème de la reconnaissance des compétences porte ainsi de lourds enjeux, puisque derrière cette question c'est le monde de l'Education Nationale que l'on interroge. De fait, c'est notre système d'Edu-

cation Nationale qui impose que seuls nos diplômes soient les bons. Pour faire valoir des diplômes étrangers et ainsi faire reconnaître un niveau de compétences, il faut repasser par les cycles nationaux.

Le profil de la migration a beaucoup évolué et est assez différent des a priori que l'on en a. Ainsi, le migrant type de

l'année 2012 serait une femme de 31 ans ayant fait des études supérieures au bac. Ce sont donc en majorité des personnes qui ont une expérience et une formation, et qui se retrouvent dans l'incapacité à faire valoir leur formation initiale ni leurs compétences. C'est notamment le cas des créateurs d'entreprise. Le fait d'avoir été chef d'entreprise n'est pas en France valorisé comme une compétence. Nous nous sommes rendu compte que c'était pourtant une compétence non négligeable, et que de nombreux migrants avaient de telles expériences. Se surajoute à cela la discrimination générale dont est victime la population étrangère et d'origine étrangère. Le différentiel est de 30% en matière d'accès à l'emploi. Le 3 décembre nous présentons avec l'OCDE, la Norvège et le Canada une étude conduite depuis un an sur les indicateurs d'intégration et les facteurs d'intégration.

Que fait-on dans ce domaine ? Et surtout que pourrait-on faire de mieux ?

Dans le cadre du CAI (Contrat d'Accueil et d'Intégra-

« Nous devons traiter des discriminations de manière générale, car c'est la véritable problématique qui se pose dans les questions d'accès à l'emploi et de droit au travail des immigrés. Je crois aux outils plus qu'aux discours »

tion), nous avons mis en place un bilan de compétences. La compétence professionnelle permet de s'insérer. Nous travaillons actuellement à l'articulation de ce bilan de compétence avec Pôle Emploi, via la mise en œuvre d'une convention. C'est un premier pas.

La question du français nous paraît également indissociable de celle de l'accès à l'emploi des étrangers. Une grande discrimination dans le monde de l'emploi et dans le monde social est liée à la langue. Dans le monde des entreprises c'est évident, les employés avec des difficultés importantes à s'exprimer en français sont cantonnés aux tâches les plus humbles. Nous avons par exemple constaté ces difficultés à l'occasion d'une rencontre avec la communauté Tamoule. Elle ne rencontre pas de problème particulier d'accès à l'emploi, grâce à un réseau communautaire et une solidarité qui fonctionne assez bien notamment dans la restauration, ni de problème d'insertion dans la vie sociale.

En revanche, et c'est là que le bât blesse, dans le monde professionnel, ils font tous la même chose, en arrière-cuisine, et il n'y a pas de progression en français. La question se pose à la deuxième génération, quels accès aux codes linguistiques qui sont les nôtres? Dans le cadre de la formation professionnelle, un travail est engagé dans le déploiement de formations linguistiques notamment depuis la mise en place du FLI (Français Langue d'Intégration). Nous avons donc entrepris un travail de fond de sensibilisation auprès de nombreux acteurs du secteur privé pour que l'apprentissage de la langue française soit effectivement pris en compte et financé par des plans de formation des entreprises et par les organismes paritaires des branches professionnelles (OPCA).

Nous avons également mis en œuvre un travail sur la création d'entreprise. Les migrants créent plus d'activités que les autochtones. Face à des difficultés d'accès à l'emploi, ils n'ont pas de réels moyens de faire valoir leurs compétences dans ce domaine. Si les étrangers entreprennent plus, c'est lié à leurs difficultés d'accès à l'emploi, mais également à d'autres facteurs, notamment culturels. On dénote une forte représentation d'activité économique par des femmes subsahariennes, qui illustre cette dimension culturelle. Nous souhaitons encourager la création d'activité par les migrants, avec par exemple un partenariat avec l'APCE (Agence nationale pour la création d'activité). La création d'entreprise constitue un remarquable facteur d'intégration. Tous les ans grâce à ces nouvelles entreprises près de 40 000 emplois sont créés. La DAIC mobi-

lise depuis quelques années les principaux réseaux d'appui à la création d'entreprise et de microcrédit. Nous travaillons avec l'ADIE (Association pour le Droit à l'Initiative Economique) pour leur accompagnement à la création d'activité.

Nous devons traiter des discriminations de manière générale, car c'est la véritable problématique qui se pose dans les questions d'accès à l'emploi et de droit au travail des immigrés. Je crois aux outils plus qu'aux discours. L'outil dont j'ai la charge pour battre en brèche les discriminations dans le monde professionnel est le Label diversité. On devrait selon moi l'appeler label de prévention des discriminations, ce serait plus juste car il ne s'agit pas de promouvoir la diversité mais d'empêcher les discriminations, dans les recrutements et dans les carrières. Il existe 18 critères de discriminations en France, précis et définis légalement. Volontaires ou involontaires, les discriminations sont liées à des représentations.

Ce label concerne tous les employeurs, publics et privés, quelle que soit leur taille, il tient compte de la nature des structures candidates. L'évaluation s'apprécie par rapport aux exigences du cahier des charges du label uniquement. Il est délivré pour trois ans, avec une évaluation à mi-parcours. Notre label est attribué à des sociétés dont les techniques d'embauche sont basées sur des éléments non discriminants, mais aussi sur la question de la promotion.

Il existe en effet des discriminations dans le cadre de l'entreprise au-delà de la discrimination à l'embauche. C'est notamment vu dans le cas du handicap, pour lequel la discrimination ne se fait plus à l'embauche notamment grâce aux quotas, mais où des emplois de bas niveaux sont parfois réservés et où la promotion professionnelle est très rare. Notre but est d'éviter les plafonds de verre qu'évoquait Gérard Filoche tout à l'heure dans le cas de la discrimination envers les femmes. Nous avons, dans le cadre de ce label, mis en place une cellule d'écoute. Ce n'est peut-être pas la solution mais c'est le seul outil qui existe à l'échelon européen.

Le mouvement commence à prendre, dans le cadre de la question de l'image. Il est important que la diversité soit un fait et non une exception, que l'image permette de dépasser les discriminations. Des efforts sont à fournir en particulier dans l'audiovisuel. C'est un domaine qui fonctionne par cooptation, et qui est donc très marqué par les discriminations. Le problème principal est que l'audiovisuel est à l'image de l'organisation interne et non de l'organisation sociale. ■

Interventions - Débat

Bernard Chico

PRESIDENT DE L'AEFTI LANGEDOC-ROUSSILLON

Je voulais vous signaler un cas et faire savoir les pratiques existantes. Je le dis partout où j'en ai l'occasion car cette situation me semble inacceptable. Des Espagnols, donc européens, qui n'ont pas de sécurité sociale travaillent en France, près de Perpignan, payés par des boîtes d'intérim espagnoles à 5€ horaire. Lorsque l'un d'entre eux est blessé on ne le fait pas soigner car il n'a pas de couverture sociale en France. Les autorités locales sont au courant mais rien n'est fait. Que peut-on faire face à cette situation ?

Franck Tuot

PRESIDENT DE L'AEFTI ARDENNE

Faut-il revenir en termes de gouvernance, à une présence salariale et de représentation ? En termes de compétitivité, le modèle économique qui consiste à réinvestir plutôt que redistribuer permettrait peut-être de générer de l'emploi et de la production de qualité et d'endiguer les inégalités en entreprise. Le droit de préemption et le droit à la réquisition doivent-ils être remis en question ? Il faut adapter la gouvernance des entreprises et y insérer de nouveaux droits pour les salariés.

Kamilia Sefta

UNIVERSITAIRE MEMBRE DU COMITE DE LECTURE SCIENTIFIQUE SAVOIR ET FORMATION AINSI QUE LA REVUE SCIENTIFIQUE SFRP

Les étudiants en diplômes professionnalisants sont dans des situations complexes car ils se préparent à devenir salariés. Avec une carte de séjour étudiant, ce sont des salariés qui se retrouvent dans des situations ambiguës. Les démarches pour renouveler leur carte de séjour et accéder à une carte professionnelle sont longues (dépassant la durée de leur visa étudiant), et ils se retrouvent souvent dans des situations irrégulières, menacés d'expulsion.

Président Clara

Le problème dans le cadre de l'accès au travail des migrants, c'est bien souvent la taxe que les employeurs doivent payer pour le premier emploi d'un ressortissant de pays tiers. C'est réellement un facteur de dissuasion des employeurs à recruter des étrangers, et cela renforce les inégalités d'accès à l'emploi et les discriminations.

Elodie Waterkeyn

COORDINATRICE PEDAGOGIQUE

Le bilan de compétences, c'est une bonne initiative, mais est-ce que pôle emploi est formé à évaluer les compétences des migrants au-delà des diplômes ? Peut-on y accéder hors CAI ? Pôle emploi n'est pas à même d'évaluer ces compétences. Les migrants sont souvent renvoyés vers des équivalences de diplôme qui nécessitent une demande de traduction par un interprète homologué par le tribunal, et dont le service est payant. Est-ce que ces dispositifs permettent profondément d'enrayer les discriminations aux diplômes ?

Franck Tuot

PRESIDENT DE L'AEFTI ARDENNES

La discrimination est un délit avant tout, très peu de cas sont traités dans les tribunaux. Il faut sensibiliser constamment à la lutte contre les discriminations, ne pas laisser des rideaux de fumée voiler les inégalités sociales. Il serait ainsi question de revenir en termes de loi sur le renversement à la preuve ?

Dominique Noguères

ANCIENNE VICE PRESIDENTE DE LA LIGUE DES DROITS DE L'HOMME

Il me semble aussi que les inégalités peuvent provenir du fonctionnement de la DIRECCTE qui a la responsabilité de donner ou pas les autorisations de travail aux migrants. On nous oppose la situation de l'emploi par rapport aux travailleurs étrangers comme refus de l'autorisation de travail.

Gérard Filoche

INSPECTEUR DU TRAVAIL

Pour répondre à l'intervention sur les travailleurs des entreprises d'intérim espagnoles, c'est illégal : le droit du travail français s'applique sur le territoire français, c'est un principe général ! Cette situation est une fraude qui devrait être sanctionnée. Pour faire respecter la loi, il faut des sanctions, et pour établir des sanctions nous avons réellement besoin d'augmenter les instances de contrôle du travail. L'effectivité du droit doit être suivie sur le plan judiciaire. Actuellement, c'est loin d'être le cas, trois procès-verbaux sur 4 sont classés sans suite.

Michel Aubouin

DIRECTEUR DE LA DAIC

La question des étudiants étrangers est un vrai sujet qui mériterait d'être à nouveau posé. Je ne suis pas compétent sur la police aux frontières. Mais concernant les naturalisations, j'ai essayé de faire évoluer les doctrines. Dans les secteurs de la défense par exemple, les jeunes ingénieurs et commerciaux sont recrutés par le biais de stages de fin d'étude.

Le code des étrangers permet avec la carte CESEDA de travailler 6 mois de plus après l'obtention du diplôme pour parfaire la formation par une expérience professionnelle. Nous avons été alertés sur des cas où des étudiants de haut niveau qui demandaient la nationalité ont été expulsés.

Par circulaire nous avons défini qu'un étudiant étranger de haut niveau pouvait devenir français pendant les 6 mois suivant sa formation. Je ne crois pas qu'on vide les pays d'origine de leurs cerveaux, mais simplement que nous offrons à ces étudiants des opportunités qu'ils ne trouveront pas dans leur pays d'origine. Concernant les métiers en tension, je ne saurais pas apporter des éléments de réponses suffisants.

Pour répondre à l'intervention sur le bilan de compétences je souhaite préciser quelques éléments. Le bilan de compétences est effectué en interne à l'OFII, il est adapté à ces spécificités et va au-delà des diplômes. Il peut renvoyer à celui fait vers les services de pôle emploi mais nous tenons à garder une indépendance et à garantir le droit à la prestation.

Concernant les équivalences de diplômes, pôle emploi n'est pas formé pour faire cet accueil. C'est un

grand chantier à monter dans toutes les instances qui participent à l'intégration des migrants. Ces enjeux sont plus importants encore en situation de tension d'emploi.

Les équivalences ne relèvent pas de ma compétence. Il me semble que ceux qui sont en charge des diplômes en France ont peur de confronter la valeur sacrée de leurs diplômes avec des diplômes étrangers sur lesquels ils n'ont aucun contrôle. De mon point de vue la solution ne passe pas forcément par ce faire-valoir du diplôme. Je pense qu'il serait plus efficace de travailler à faire évoluer les techniques de recrutement.

Actuellement, nous déplorons le fait que les primo-arrivants travaillent en France à un niveau d'emploi nettement dévalorisé par rapport à leur niveau antérieur. Il est donc indispensable d'aller vers non seulement une reconnaissance mais aussi une opportunité tangible de faire valoir ses compétences.

Concernant la taxe pour l'OFII, il faut raisonner en termes de budget. Les politiques sont financées par les taxes. On ne sait pas comment les faire fonctionner autrement. L'important est de trouver un équilibre. La seule chose que je puisse faire, et pour laquelle je me bats, c'est de faire en sorte que cette taxe serve uniquement à l'intégration, et non pour payer les billets d'avion de reconduite à la frontière.

Gérard Filoche

INSPECTEUR DU TRAVAIL

Malheureusement, il faut le savoir, des employeurs font payer illégalement ces taxes aux salariés.



Philippe DELON

RESPONSABLE DU POLE SOCIAL

ET RESSOURCES HUMAINES, FEDERATION ENVIE



Intervention de Philippe Delon après avoir visionné une vidéo présentant le projet « Français Compétence Professionnelle » de la fédération Envie. Il s'agit d'un projet ambitieux mais complexe qui permet, dans le cadre de l'insertion par l'activité économique, l'acquisition d'un socle de compétences de base, complément indispensable à la construction d'un projet professionnel. Cet accompagnement des parcours, cette formation apporte aux salariés de la reconnaissance, et les progrès sont réellement visibles. Mettre en place ce type d'actions d'insertion auprès de ses salariés nécessite d'adapter la production et l'organisation du travail, et de travailler au développement d'outils et ressources de formation adaptés au monde du travail. La condition de réussite principale est une collaboration étroite entre les formateurs et les équipes de travail et d'insertion sur du long terme. Mener ce type de formation est un projet d'entreprise qui valorise notre projet quotidien auprès de nos salariés, et nous apporte une vraie plus-value. Ce modèle d'entreprises d'insertion a l'avantage de prendre en compte l'environnement de l'entreprise et d'ouvrir des perspectives effectives.

La Fédération Envie est une fédération de 51 entreprises d'insertion qui agit dans le secteur de l'insertion par l'activité économique. Nous fonctionnons avec des salariés permanents (400) et des salariés en CDDI. Les CDDI sont des CDD d'Insertion, c'est-à-dire des CDD de droit commun renouvelables. Nous employons environ 2 000 salariés en CDDI par an. Les CDDI permettent de structurer un parcours d'insertion et de le rendre cohérent. Notre objectif est de remettre les personnes en difficulté en capacité de reprendre un emploi durable.

Nous avons obtenu un agrément de Pôle emploi en fonction des critères de sélection et de l'accom-

pagnement des salariés. Par ailleurs, la DIRECCTE finance des aides au poste à hauteur de 9 800 € annuel par CDDI (ce

qui représente 15% de notre chiffre d'affaire). Nous sommes une vraie entreprise et avons pour objectif de produire et non de vivre de subventions. Nous travaillons notamment sur le champ du développement durable. Historiquement, notre action s'est construite par un partenariat avec Darty. Nous récupérons, réparons, puis vendons leurs déchets. La filière de traitement des déchets des équipements électroniques est financée en grande partie par une écotaxe. Nous avons mis en place une grande chaîne de traitement, et prenons notamment en charge la dépollution.

Nous permettons à nos employés de gagner en autonomie après leur passage chez nous. Nous visons également à accompagner les entreprises, à construire des outils, des formations, des passerelles emploi. La valeur que l'on défend, c'est un nouveau modèle: nous sommes des entreprises avec un modèle économique viable, qui prend en compte les réalités sociales. N'est-il pas plus utile de remettre les gens sur le chemin du travail pour développer un projet et travailler sur les freins ?

« La valeur que l'on défend, c'est un nouveau modèle: nous sommes des entreprises avec un modèle économique viable, qui prend en compte les réalités sociales.

N'est-il pas plus utile de remettre les gens sur le chemin du travail pour développer un projet et travailler sur les freins ? »

Le défaut français c'est que l'on passe par beaucoup de verbalisation et que l'on ne se centralise pas sur l'action concrète qui permet bien souvent de débloquer les choses. C'est dans la situation de travail qu'on construit un projet, et qu'on restaure une identité.

L'aide au poste n'a pas augmenté depuis 15 ans, pourtant le modèle perdure et se porte bien. L'Insertion par l'Activité Economique représente 300 000 salariés et 2 ou 3 milliards de chiffre d'affaire. Elle s'inscrit dans le champ de l'économie sociale et solidaire. ■

Gérard CHEMOUIL

PRESIDENT DE L'AEFTI PARIS ÎLE-DE-FRANCE



Ayant été responsable confédéral des questions d'immigration de 1991 à 2005 à la CGT, j'ai participé au lancement et à la coordination de campagnes de lutte contre le racisme et les discriminations.

La réalité conjoncturelle doit être prise en compte pour avoir une conscience et une réaction efficace quant à ces problématiques. Dans une période où le chômage ne cesse d'augmenter, il n'y a pas que les personnes discriminées qui ont du mal à trouver un emploi ou à évoluer. Les problèmes de carrière telles que la stagnation et la non-reconnaissance sont aujourd'hui largement partagés. Plus la situation économique est difficile plus la discrimination s'exacerbe à cause de l'intensification de la mise en compétition.

On ne pourra pas envisager une diminution sérieuse de la discrimination à l'embauche sans veiller en permanence à l'implication des partenaires sociaux. C'est pourquoi il est indispensable de militer au sein de l'entreprise au nom de l'organisation syndicale. Il y a des individus discriminés qui n'ont pas conscience de cela. Il faut s'emparer de ses droits et des organisations représentatives existantes, prendre conscience des discriminations et de leur illégitimité. C'est une grande bataille qui nécessite d'allier constamment le combat contre la discrimination de tel et tel individu à une lutte sociale collective.

Concernant mon activité et mon engagement au sein des AEFTI, je suis vice-président de la fédération nationale et président de l'AEFTI Paris Île-de-France. Ces structures sont un héritage de militantisme, de lutte contre les inégalités qui frappaient les immigrés. L'AEFTI existe depuis 1971. Il s'agissait de lutter contre une discrimination spécifique dont l'acceptation de la terminologie n'était même pas encore reconnue. Celle de la discrimination qui frappe les migrants dans le monde professionnel.

« Il faut s'emparer de ses droits et des organisations représentatives existantes, prendre conscience des discriminations et de leur illégitimité. C'est une grande bataille qui nécessite d'allier constamment le combat contre la discrimination de tel et tel individu à une lutte sociale collective. »

Peu à peu, le droit à la formation professionnelle continue s'est institué. Mais sur le terrain, des militants se rendent compte que ce gain est phénoménal, mais qu'un certain nombre de salariés en seraient privés, par l'accès à la langue. C'est face à ce

constat que l'AEFTI se bat depuis 1971, pour permettre une véritable égalité dans l'accès à la formation, notamment auprès des travailleurs migrants. Il ne s'agit donc pas simplement d'agir sur l'aide à l'alphabétisation, mais aussi d'une volonté militante de faire accéder les apprenants à un droit au sein de leurs entreprises. Notre combat, c'est celui de l'accès à la formation continue.

Nous avons fait le choix de nous inscrire dans cette démarche avec l'idée qu'il n'y a pas une dichotomie stricte avec d'un côté le détenteur du savoir et de l'autre côté des ignorants. Dans notre conception, la formation a toujours été pensée dans un rapport d'égalité. Il s'agit d'un échange des savoirs. C'est dans cette optique que nous avons mis en œuvre des

actions de formation à destination des migrants dans le cadre du Fongécif.

Nous avons le plaisir de voir que nos formations permettent une réelle mise en capacité. Nous avons ainsi certains exemples de réussite d'évolution comme un de nos stagiaires qui ne savait ni lire ni écrire et qui a eu le courage d'affronter les démarches administratives pour monter une entreprise d'entretien qui emploie aujourd'hui plusieurs personnes.

C'est une lutte concrète. Compte tenu de notre rôle d'association, nous devons amener notre pierre à l'édifice. Il y a une démarche réelle de formation de base, notamment à la langue, qui permet que les individus dépassent la discrimination et accèdent à d'autres formations et à une évolution de carrière.

Nos actions visent à des résultats concrets. Dans le cas des passerelles pour l'emploi, sur 48 stagiaires, nous atteignons un taux de placement de 77% en CDI. En ce qui concerne la formation avenir jeune, 90% des 36 participants ont trouvé un emploi pérenne. ■

Mamadou GAYE

CONSULTANT, ANCIEN SECRÉTAIRE GÉNÉRAL
DE SOS RACISME



En tant qu'ex Secrétaire Général de SOS Racisme, j'ai travaillé sur la question des discriminations dans l'entreprise à beaucoup d'égards. J'ai rejoint le mouvement à travers les batailles contre le Front National et le racisme de manière générale, en 1995. Nous avons mis en place une série d'actions pour faire émerger la question des discriminations.

L'association s'est notamment fait connaître par les opérations de testing. C'était, pour nous, une lutte plus sociétale, une bataille politique. Nous étions également soucieux du devenir des personnes. La question des discriminations a des conséquences concrètes sur la vie quotidienne. Personne ne mettait le doigt dessus de manière précise et par conséquent, ne trouvait de solution.

Ces opérations de testing ont été menées, en premier lieu, à l'entrée des boîtes de nuit. Loin d'être futile, l'accès aux loisirs est un droit pour tous. C'est une question universelle, qui permet la rencontre et l'épanouissement dans la vie personnelle de chacun. Ces enjeux de socialisation sont essentiels. Si un homme ne peut se socialiser dans les mêmes espaces que tout le monde, c'est alors une discrimination grave car elle induit une exclusion importante. Tout le monde doit avoir le droit d'aller danser, s'amuser et faire des rencontres. La discrimination à l'entrée des boîtes de nuits affecte la dignité des personnes à qui l'accès est refusé. Les discothèques reflètent une réalité que tout le monde connaît : la sélection à l'entrée est basée sur des critères esthétiques et, surtout, sur les origines. Les discriminations à l'entrée étaient acceptées socialement ; c'était dans l'ordre établi.

Le testing est une méthode qui avait été initiée par la police londonienne dans des cas de racisme dans les taxis. En France et avec SOS Racisme, ce sont d'abord des militants qui ont, de manière assez artisanale, mis en place ces process, notamment au Métropolis près de Rungis. Ces premières actions, nouvelles en France, dénonçaient des réalités sociales que nous connaissions largement mais dont nous n'avions aucun élément mesurable et tangible. Nous

avons donc avec la méthode du testing apporté des preuves de la discrimination.

Pour beaucoup, ces actions n'avaient pas d'intérêt juridique et les discriminations à l'entrée des boîtes de nuit étaient un droit que s'octroyaient les gérants. Il fut très difficile de faire accepter nos actions juridiques. Face à des premiers refus policiers d'enregistrer la plainte, nous avons dû organiser le testing de manière plus complète, y apporter des témoignages extérieurs pour justifier de ses résultats. Nous avons fait appel à des témoins, puis à des huissiers de justice. Il s'agissait pour nous de mettre en place une méthode qui apporte des preuves en matière de discrimination.

C'est en 2000, suite à un testing dans la région de Tours, que nous avons obtenu la première condamnation d'une discothèque pour discrimination. Les actions précédentes n'ayant pas abouti « faute de preuve ». Nous avons découvert à cette occasion qu'il existait un syndicat des tenanciers de boîtes de nuit, qui s'opposait fermement à notre action, revendiquant leur droit à discriminer. La preuve loyale dans les méthodes de recueil de preuves était nécessaire pour aboutir à des résultats efficaces en justice. Ceci était devenu notre objectif lors de l'élaboration de nos opérations de testing. Nous nous sommes interrogés sur la manière dont nous pourrions parvenir à trouver des preuves de différence de traitement. En 1997, grâce à la loi sur l'inversion de la preuve, c'est la personne accusée de discrimination qui doit prouver son innocence. C'est une grande victoire dans le cadre de la lutte contre les discriminations.

Après les enjeux de socialisation liés aux loisirs, nous avons décidé de nous intéresser aux questions du logement et de l'emploi. Nous avons alors initié des testings sur le thème de la discrimination à l'embauche par le jeu des CVs. Si elles ont bien commencé de manière « bricolée » par les militants, les opérations de testing se sont peu à peu rationalisées. Nous avons travaillé à donner des éléments tangibles prouvant l'étendue de la discrimination à l'embauche. Nos testings sont maintenant scientifiques. Il existe des laboratoires qui font des études très précises à ce sujet.

C'est un rapport de force constant à mener avec la justice française. Les textes interdisant les discri-

« Le principal problème que pose la lutte contre les discriminations dans le monde de l'entreprise, est la compétition entre travailleur français et travailleur immigré. Cette bataille, ce droit au travail, ne concerne pas que les seules victimes. Une entreprise doit respecter la loi, sans quoi elle est incapable de protéger chacun de ses employés »

minations existent depuis longtemps. Malgré cela, sur une dizaine de procès, il n'y avait eu jusqu'alors qu'une seule condamnation. En 2001, aucun syndicat ne voulait se constituer partie civile des procès que nous avons initiés. Ceci dénote un très fort isolement des personnes confrontées aux discriminations.

Nous avons soulevé des interrogations sur la liberté d'un propriétaire ou d'un employeur à choisir ses locataires, ses salariés ou les personnes fréquentant son établissement. Cette liberté de choix étant acquise dans l'opinion, il est difficile de faire comprendre que la discrimination est interdite par la loi et définie très précisément par des textes sur la base de dix-huit critères. Il est essentiel de souligner l'illégalité de la discrimination et de faire comprendre la légitimité des démarches que nous menons.

Le principal problème que pose la lutte contre les discriminations dans le monde de l'entreprise, est l'enjeu de la compétition entre travailleur français et travailleur immigré, ou enfant d'immigrés. Cette bataille, ce droit au travail, n'est pas un enjeu qui concerne les seules victimes. Une entreprise doit respecter la loi, sans quoi elle est incapable de protéger chacun de ses employés, victime ou non de discrimination.

Ce colloque est pour nous l'occasion, non seulement de partager notre constat des inégalités d'accès au droit du travail et au droit au travail, mais aussi de réfléchir ensemble, avec différents acteurs, à élaborer des solutions réelles. Actuellement, deux pistes me semblent importantes à explorer. La première, réunir différentes plaintes dans une action en justice commune. Cette action permet de condamner de manière plus significative, à hauteur de dizaines et centaines de millions d'euros. Ces condamnations seront ainsi plus parlantes, plus exemplaires. Ce type d'actions est très pratiqué dans les pays anglosaxons, et je crois savoir que Benoit Hamon y réfléchit actuellement.

Il faut également ouvrir une réflexion pour sortir de l'isolation. Chacun d'entre nous a une responsabilité de solidarité, d'aide, d'information. Il est nécessaire de travailler à ce que chacun exerce notre devoir commun envers les victimes de discrimination. Notre droit dépend aussi du fait de défendre le droit de son voisin, de celui qui est socialement « en-dessous ». Nous avons un devoir de solidarité. Nous devons rétablir l'autre dans sa dignité, le doter d'autonomie, lui expliquer la démarche et réparer le délit commis. ■



Dominique NOGUERES

ANCIENNE VICE PRÉSIDENTE DE LA LIGUE DE DROITS DE L'HOMME

Je suis avocate engagée politiquement et au niveau associatif, en particulier à la Ligue des Droits de l'Homme (LDH).

L'avocat est l'artisan qui fait à partir du droit et des textes une application concrète et adaptée pour les victimes. La question à laquelle je tente tous les jours d'apporter une réponse : au niveau de l'individu, de l'application du droit, comment aller vers moins de discrimination et aller vers un droit du travail le plus efficient ? La question du droit au travail est une question sur laquelle la LDH se penche depuis longtemps car la place du travail dans la vie politique est fondamentale. Il est au centre des représentations que la société se fait d'elle-même. Avec les réformes qui jouent sur la protection sociale, on a de quoi être inquiet. Nous estimons que l'insécurité par rapport au travail alimente l'insécurité sociale.

La question des rapports entre le travail et les droits s'inscrit dans l'Histoire. L'indivisibilité des droits civiques reconnus par le front populaire et la LDH en 1936 fut reprise par la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme de 1948 « Toute personne en tant que membre de la société [...] est fondée à obtenir la satisfaction des droits économiques, sociaux et culturels indispensable à sa dignité et au libre développement de sa personnalité ». Le travail participe pour nous à la dignité et au développement personnel, c'est un droit. Après le droit de travailler, puis le droit du travail, se construit la notion de droit au travail. Dans le préambule de la Constitution française de 1946, il est fait mention du droit au travail.

On assiste à une déconstruction progressive des systèmes de protection sociale et de la production sans autre solution que la précarisation. Les acquis de la protection sociale sont remis en cause, chômage, retraite, santé etc. Les revendications pour le droit à une protection du salarié sont des entraves à la compétitivité.

Nous sommes dans un contexte de concurrence entre travailleurs. Les périodes de crises économiques ne sont pas favorables au statut des tra-



vailleurs étrangers, premières victimes de ces périodes de mise en cause des acquis sociaux. Il n'y a qu'à voir ce qui se passe actuellement en Espagne où la grande majorité des travailleurs immigrés marocains ne trouvent plus les emplois qui leur étaient

habituellement réservés, ces derniers étant à nouveau exercés par les Espagnols durement touchés par le chômage de masse.

Les politiques actuelles d'immigration mettent des obstacles de plus en plus importants pour les travailleurs étrangers. Le lien entre titre de séjour et contrat de travail crée la précarité. Le travailleur étranger est perpétuellement « sur la sellette » non seulement soumis aux aléas du travail mais aussi à ceux d'une administration qui applique ouvertement une politique de préférence nationale. De plus, des secteurs entiers de l'économie

fonctionnent avec des travailleurs étrangers dont les droits restent souvent ignorés. Il y a des outils pour lutter contre ça.

La sécurisation du parcours professionnel doit être un élément fondamental de la vie du travailleur. Il faut donner aux plus précaires et notamment migrants la possibilité de connaître la langue française et surtout faire connaître ses droits. Pour que les travailleurs migrants puissent être acteurs de leurs propres vies au sein d'un monde du travail en plein bouleversement, il est indispensable de leur permettre de maîtriser les outils essentiels de la langue et du droit. La connaissance du droit est une des conditions premières de l'exercice de la citoyenneté.

Revendiquer n'est pas toujours évident à cause de la pression des patrons. L'appui des syndicats indispensable notamment dans les petites entreprises. La syndicalisation des travailleurs est aussi, de mon point de vue, une source de protection et de reconnaissance. Je ne pense pas comme le suggérait Mamadou Gaye que les grands syndicats participent volontairement de l'isolement des travailleurs migrants victimes de discriminations, je voulais notamment citer la CGT, qui écrit en novembre 1972 « La CGT considère que les travailleurs immigrés [...] sont placés dans les mêmes rapports de pro-

« Pour que les travailleurs migrants puissent être acteurs de leurs propres vies au sein d'un monde du travail en plein bouleversement, il est indispensable de leur permettre de maîtriser les outils essentiels de la langue et du droit. La connaissance du droit est une des conditions premières de l'exercice de la citoyenneté. »

duction que les travailleurs français, et, à ce titre, ils sont partie intégrante de la classe ouvrière »

En tant qu'avocate que faire ? La profession d'avocat a de multiples facettes. Il faut connaître ses droits mais surtout donner la possibilité aux individus d'accéder aux droits. S'il est vrai que les avocats payants sont difficilement accessibles à ce type de publics, il existe des dispositifs d'aide juridictionnelle gratuits. Le paradoxe étant que les avocats ne peuvent pas vivre en étant rémunérés uniquement à l'aide juridictionnelle. Il y a réellement un combat à mener : pour reconnaître ses droits il faut pouvoir y accéder. Les procédures sont longues, difficiles et inégalitaires. Le statut du conseiller prudhomme doit être réformé.

Tout est lié. L'accès aux droits, c'est savoir comment on peut les exercer effectivement. L'effectivité des droits est très complexe à faire reconnaître. Nous devons expliquer tout cela. Il existe des consultations gratuites d'avocats. Le droit est un outil que l'on doit utiliser régulièrement et sans en avoir peur. Même si il y a des difficultés il ne faut pas que le droit soit une discipline d'initiés. C'est pourquoi nous avons besoin de toutes les forces associatives et syndicales. Plus largement, il est nécessaire que tous les acteurs se réunissent pour pallier toutes les garanties acquises qu'on va avoir du mal à contrer. Ce n'est que par la force que nous arriverons à un résultat effectif pour conserver la dignité et la citoyenneté sociale. ■



Interventions - Débat

Victor Silberfeld

DIRECTEUR DE LA FÉDÉRATION AEFTI

Ce matin, Monsieur Filoche a dit que dans les entreprises, les syndicalistes sont des héros. Nous sommes aussi des héros, qui essayons d'apporter des solutions à des problèmes sociétaux profonds, par des actions réelles. Dans les démarches sociales, il y a une forme de courage que l'on retrouve chez tous les acteurs, quel que soit le métier. Nous avons encore du travail. Le chemin est long, l'ampleur de la tâche n'est jamais suffisamment appréhendée.

Souleymane Soumarou

MEMBRE DE LA COMMISSION CONTRÔLE FINANCIER AEFTI

Les syndicalistes ne peuvent pas s'associer à une association du jour au lendemain. Les syndicats ont permis par exemple aux étrangers d'être représentés dans les entreprises. Le regroupement des immigrés dans les foyers de travailleurs migrants les a isolé et a permis de développer la discrimination, qui se prolonge avec la ghettoïsation des logements en HLM. Si on avait voulu les intégrer, on n'aurait pas créé de telles exclusions géographiques. La discrimination à l'embauche est souvent liée à des zones. La discrimination a commencé depuis l'après guerre et l'immigration massive pour la reconstruction de la France. Je travaille pour une société de nettoyage et pour être chef d'équipe il y a la discrimination à la couleur de peau mais aussi par l'illettrisme. Il n'y a pas la volonté des entreprises de former leurs salariés, et surtout, il y a la volonté politique de regrouper dans des ghettos. Je n'ai pas compris les propos de Mamadou Gaye. Je pense que les syndicats ont contribué beaucoup à la lutte contre les discriminations, en 1995, avec la lutte des sans-papiers, où SOS racisme ne s'était pas impliqué. On ne peut pas dire qu'ils ne sont pas impliqués contre les discriminations.

Elodie Waterkeyn

COORDINATRICE PÉDAGOGIQUE

Puisque nous sommes ici pour faire des propositions d'actions et d'orientations pour permettre l'accès au travail du public migrant, j'aimerais témoigner de mon expérience en tant que coordinatrice et formatrice à l'INFRA. Dans le cadre du Fongécif nous faisons émerger des projets professionnels et aidons nos publics à sortir de la précarité. L'apprentissage du FLE permet de développer par la suite un SIFE professionnel sur des titres professionnels. Nous travaillons notamment à la préparation aux tests

des écoles avec des modules de remise à niveau, qui permettent par la suite de suivre les formations aux titres professionnels. Nous avons également mis en place des ateliers d'information sur le droit au travail. Notre objectif : instaurer un dialogue. Il existe bien sûr des stratégies d'évitement dans les entreprises, comme la mise en place de binômes de travail pour communiquer. Mais il est indispensable que tous aient les moyens de communiquer en leur nom. Une proposition très intéressante qui me semble émerger de cette journée est donc de coupler formation linguistique en français et des interventions d'avocats, de juristes afin d'informer le travailleur sur sa condition, ses droits et ses recours. Il est aussi indispensable de travailler en direction ou en coopération avec les structures d'accès à l'emploi, sur les outils (rédaction de cv et lettres de motivation).

Franck Tuot

PRESIDENT DE L'AEFTI ARDENNES

Le bilan des mobilisations et des actions en justice reste maigre, par rapport notamment au nombre de condamnations. Il est nécessaire d'agir sur des systèmes. Dans le cadre de dispositifs de droit commun nous devons mettre en place des formations efficaces. Au-delà de la question des clauses sociales, nous devons poser la question : que font les entreprises pour lutter contre la discrimination ? Dans un contexte économique et social défavorable, on a tendance à isoler les femmes, les chômeurs de longues durées, les migrants. Quand on s'interroge sur ce qui explique les discriminations, on se rend compte du poids des représentations. Si les travailleurs immigrés sont très discriminés, ils sont pourtant très utiles pour le patronat qui se sert des migrants pour faire baisser les prix du marché.

Emeline Zoughede

DOCTORANTE, UNIVERSITÉ PARIS DESCARTES

Mon intervention sera plutôt rapide. Je veux juste revenir sur une question qui me paraît centrale : de quels migrants parle-t-on ? Les profils sont très différents et revêtent des réalités et des situations tout à fait différentes également. Le travail de formation de travailleurs migrants est notamment marqué par l'hétérogénéité de ces publics. Il me semble très important de préciser qui sont les publics dont nous parlons. Quelle prise en compte de ces réalités dans les actions des différents organismes et dans les politiques publiques ?

Mamadou Gaye

ANCIEN SECRETAIRE GENERAL DE SOS RACISME

Il ne faut pas opposer le concret à la réflexion. Connaître la réalité permet de mieux l'appréhender et s'en faire l'écho. Je pense que la question de départ c'est la concurrence artificielle créée entre des travailleurs de différentes origines. Les enjeux économiques mettent en concurrence le fait d'employer des sans-papiers sous-payés avec des salariés en situation régulière, payés et respectant le code du travail. Les centrales dans leur globalité ont refusé.

Le destin des sans-papiers et des salariés victimes de discrimination n'est pas séparé des autres. Nous faisons bien souvent l'erreur de la jonction au lieu de nous battre ensemble contre le système de la discrimination et de prendre conscience de notre communauté de destin. Notre condition de salarié et notre évolution professionnelle s'inscrivent dans une démarche collective. Les syndicats se sont impliqués en effet, notamment dans la grève des plongeurs dans la restauration. L'enjeu réel de nos actions, c'est le travail avec la réalité des individus. Ce souci m'amène à travailler dans le secteur de l'économie sociale et solidaire et de l'insertion professionnelle.

Il faut comprendre pourquoi est-ce qu'il y a les réseaux impliqués dans ces démarches. Les mécanismes de discriminations ne sont pas les mêmes en fonction des profils et des réalités, mais on a la responsabilité d'en comprendre les ressorts et de se battre contre toutes les discriminations.

Dominiques Noguères

ANCIENNE VICE PRESIDENTE DE LA LIGUE DE DROITS DE L'HOMME

Il existe un certain nombre de secteurs de notre économie qui utilisent sciemment des travailleurs peu formés et analphabètes et où l'exploitation est très forte. Les employeurs se servent de la méconnaissance de la langue et du droit du travail afin de gagner plus sur le compte de travailleurs exploités. Il faut faire accéder à cette éducation que l'on peut leur apporter.

Une sécurisation du parcours professionnel est indispensable, avec une formation continue tout au long du parcours professionnel à mettre en place de manière effective.

Philippe Delan

Il est indispensable de prendre en compte la conjoncture : du travail il n'y en a pas pour tout le monde.

Par rapport aux discriminations, c'est sur l'aspect de la différence globale que porte le problème. Certes les réalités sont différentes mais la discrimination est systémique, c'est un problème global. Il faut réellement dépasser la verbalisation. On peut être un bon français et se retrouver aussi victime de discrimination. On bataillera contre la discrimination quand on aura compris qu'il faut qu'on dépasse la logique de clone, et accepter les différences. Observons nos propres fonctionnements, nos erreurs. Toutes les questions qu'on se pose, posons les nous d'abord à nous même.

Gérard Chemouil

PRESIDENT DE L'AEFTI PARIS ILE-DE-FRANCE

Il faut intégrer, que ça nous plaise ou non, le fait que les individus salariés aient toujours été en concurrence. La question est de savoir à quel moment situe-t-on un dépassement de la concurrence dans le monde du travail. Pour ma part, je le situe dans le fait que des salariés ont décidé, un jour, après avoir créé des mutuelles, de mettre en place des organisations syndicales. Le syndicalisme s'est constitué sur la base des caisses communes qui aidaient les salariés pendant les grèves. En cas de concurrence, il faut trouver de manière factuelle des éléments qui font obstacle à la discrimination. S'unir dépasse la réalité de la mise en concurrence.

Tous les éléments de discrimination se sont surajoutés les uns aux autres, ce sont à ces réalités que nous devons faire face. L'union et l'action sont donc plus que jamais à l'ordre du jour. On ne découvre pas la discrimination. Le domaine sur lequel il est vraiment possible de mettre les choses en mouvement, c'est celui de la prise en compte de la mise en œuvre effective de l'égalité de droit. La CGT a créé une section migrant en 1930. En ce qui concerne le refus de se constituer partie civile lors des procès initiés par Sos racisme, la CGT n'était pas légalement autorisée à le faire. De fait il existait une liste d'organisations habilitées à porter plainte. Enfin, l'inversion de la charge de la preuve est partielle, pour ne pas faire d'ombre au principe de la présomption d'innocence.

Mamadou Gaye

ANCIEN SECRETAIRE GENERAL DE SOS RACISME

J'aimerais interroger une piste d'action concrète. Puisqu'il est question lors de ce colloque de propositions pour battre en brèche les inégalités d'accès au droit du travail et à l'emploi, il me semble pertinent de s'intéresser aux initiatives de Classes-actions.

Victor Silberfeld

C'est pour moi une conclusion à plusieurs titres. Il y a un travail considérable à mener pour multiplier les pistes et modes d'intervention. Bien sûr, nous rencontrons des difficultés. Mais notre engagement est nécessaire. La lutte contre les inégalités est un enjeu de civilisation. Un combat sur lesquels se retrouvent des gens extrêmement différents.

C'est une fierté pour nous de réunir tout ce monde aujourd'hui. Cela représente plus de travail que ras-

sembler des gens que l'on connaît, nous avons vraiment eu une volonté d'élargir la réflexion avec des intervenants pertinents et des points de vue variés. C'est ce qui nous permet d'avancer sur des enjeux capitaux. Enjeux qui le sont plus encore à mesure que la crise s'intensifie et que le monde devient hostile. Pour conclure, je crois qu'il est nécessaire que ce type d'initiatives subsistent et se développent. Nous devons continuer à rassembler ces acteurs et ces courages et faire vivre notre indignation et nos convictions partagées.



« Nous devons continuer à rassembler ces acteurs et ces courages et faire vivre notre indignation et nos convictions partagées. »

RETOUR SUR...

Rencontre des experts du FLI



Journée du 8 novembre

Etaient présents :

AGACHE Véronica • AGUILAR Marion • ATTEMANI Hacène
 BASTER Georgeta • BELLONE Johanne • BERTHIER Anne-Joëlle
 BERTRAND Stephen • BOUHAMDAN Fatiha • BUFFET Laurence
 CARROS Catherine • CHEVIGNY Nathalie • COLLOMB Jean-Pierre
 CONVERS Emmanuelle • DUBOIS-DUNILAC Patrick • FIHEY Marie
 GODEFROY Alexia • GOMES Maria Isabel • HECHMATI Rosekhsareh
 LAROCHE Claire • LASALLE Florent • LAUDET Véronique
 LEGUILLOUX Isabelle • LEJEUNE Patricia • LORENZO-BASSON M. Cécile
 MAOUL Michelle • MATHIEU Emilie • MAYOLLE Sophie
 MERCIER Jean-Philippe • MORAIS Nelly • OUJADDOU Halima
 PARSAAE Shiva • PETAIN Malvina • PRUVOT Olivier • ROCOURT Sophie •
 ROUJAT Nicole • SALARDENNE Claire • SAUSSE Valérie • SENECHAL Morgane
 • SENECLAUZE Catherine • SEYVET Laure • SKIRKA Valérie • TAÏMOURI
 Abdelilah • TAUPIN Anne-Marie THIOLLET Xavier • TOURNIER Cyril •
 WILLEMIN Ingrid • BERGERE Amandine • DILMI Nassera • ETIENNE Sophie
 • VICHER Anne • CAYLA Estelle • DANTZER Franck • KHATIWADARajesh •
 PICHON Bérangère • PUJOL Aurélia • VILKISKI Christine • AUBOUIN Michel •
 CANDIDE Christine • MAGAND Mickael • RENOUL Patricia • GODIN Catherine
 • SILBERFELD Victor • ZAGHLOULA Alaya

Discours d'Alaya Zaghloula



Monsieur le Directeur, Madame, Monsieur,

Notre présence sur cette péniche est due à des volontés qui se sont rencontrées. Celle de Monsieur Aubouin et de ses services de faire évoluer les formations destinées aux migrants. Celle d'associations comme la nôtre, qui ont fait émerger depuis des années des constats de terrain. Une volonté politique, un combat militant, qui ont trouvé dans le FLI une cause commune.

Pour la société française, cette formation des migrants représente le premier geste d'intégration. Un geste de bienvenue dans la famille France. Un geste qui crée les conditions pour que perdure une société plurielle plutôt qu'une société où les communautarismes s'affrontent et divisent.

Avec le partenariat qui nous rassemble aujourd'hui, la DAIC a montré une fois de plus la confiance qu'elle fait à la Fédération AEFTI. J'aimerais, si vous le permettez, vous décrire à ma manière cette fédération.

En quarante ans, les AEFTI se sont professionnalisées mais elles restent avant tout des associations de militants. Plus de formation, mieux adaptée, de meilleure qualité, pour tous les publics précaires, au premier rang desquels figurent les migrants. Contrairement à d'autres fédération ou unions, que nous respectons et auxquelles nous pouvons par ailleurs appartenir, la Fédération AEFTI n'a pas pour objet principal de défendre les intérêts de ses membres, mais de porter une parole bien plus large. C'est pourquoi, au-delà de notre rôle de porte-parole, nous mettons en place des actions pour aider les professionnels de nos associations. Actions de professionnalisation, élaboration d'outils, diffusion de connaissance, veille généraliste, la Fédération a pour principe de construire pour ses associations les conditions menant à une meilleure formation pour les publics auxquels nous nous adressons.

La Fédération AEFTI, a décidé l'année dernière de

s'ouvrir à de nouveaux adhérents. Le monde de la formation a changé et nous pensons qu'un grand nombre d'organismes manquent d'un lieu de partage, d'échange, de mutualisation. Nous sommes désormais ouverts à l'adhésion d'organismes qui ne sont pas issus du même mouvement que nous, mais qui se reconnaissent dans notre démarche de professionnalisation, qui apprécient nos outils, qui lisent nos publications. Ceux qui ont bénéficié de la formation d'experts à la Fédération connaissent nos intervenants, leurs compétences et leur désir de les partager.

Je vous invite à interroger vos structures, à vous poser la question de la collaboration, de la coopération. Vous pouvez me contacter personnellement et je répondrai à toutes vos questions.

En attendant, vous serez certainement intéressés par notre colloque, le 23 novembre à la Bourse du Travail de Paris, qui portera sur l'accès au travail des migrants. Vous aurez une fois encore l'occasion de voir le travail de la Fédération, rencontrer ses acteurs et apprécier son réseau.

Je vous remercie de votre attention.

Michel Aubouin a évoqué :



I/ La commission de labellisation

Nombre OF labellisés

À la suite de la Commission de labellisation du 5 octobre 2012, la 6^e depuis le début de l'année :

* 153 sites d'organismes de formation ont été labellisés "français Langue d'Intégration".

Taux de couverture

* 52 départements possèdent au moins un OF labellisé, soit 54% des départements couverts

* 18 régions possèdent au moins un OF labellisé, soit 81% des régions couvertes.

A2 carte de résident

Remise en cause du Pré CAI

II/ Caractéristiques du dispositif de qualification de formation au Français langue d'intégration

Création d'un groupe de 54 experts issus de quatre réseaux différents :

- * celui du FAF.TT/EI Groupe;
- * celui de l'Union Nationale des Organismes de Formation (UNOF) ;
- * celui de la fédération des AEFTI ;
- * celui d'ECRIMED.

Cette cinquantaine de personnes viennent compléter le noyau initial des rédacteurs du référentiel FLI, soit un total de 63 personnes.

Rôle des experts FLI

- * diffuser les techniques et l'esprit du FLI ;
- * être sollicités pour des travaux de recherche et de réflexion ;
- * former les formateurs des organismes de formation ;
- * participer, en cas de besoin, aux audits des organismes labellisés.

Leur expertise a été reconnue par un courrier personnel signé par le directeur de l'accueil, de l'intégration et de la citoyenneté.

Formation des formateurs FLI.

- Tous les organismes labellisés ont vocation à employer des formateurs qualifiés FLI.
- Cette qualification s'obtient de façon exclusive à travers des formations universitaires, initiales ou continues, Master, DU (y compris les experts et les rédacteurs).
- Les cours et les conférences donnés par les experts nationaux ne peuvent donner lieu à la délivrance d'un diplôme ou d'une attestation valant qualification FLI.

Animation du réseau des experts.

- Les experts seront réunis régulièrement pour des séminaires de réflexion. Le premier portera sur les techniques de l'évaluation, le second sur l'enseignement des valeurs et les usages
- La DAIC travaille aux deux concepts manquants pour le FLI : les valeurs et les usages ;

III/ Séminaire européen sur les dispositifs d'accueil avec le projet de mettre en place un atelier langue



Echange avec la salle

Animation

Les personnes doivent se regrouper en 6 groupes (est-ce que c'est possible au niveau de la salle ?)

Chaque groupe traite d'une « thématique » pendant 10 minutes, donne 5 lignes maximum concernant la thématique puis change de « thématique ». On tourne.

A la fin, chaque groupe fait la synthèse des éléments recueillis auprès des 6 groupes et la soumet à la salle et à la DAIC, échanges entre DAIC et la salle.

Ceci devrait permettre de synthétiser les différentes questions et de ne pas partir dans tous les sens.

Propositions des « thématiques » :

1. Atouts de la formation FLI
2. Freins à la formation FLI
3. Proposition d'outils communs FLI
4. Perspectives FLI
5. Interrogations/FLI
6. Remarques à propos du FLI



REGARD SUR... Académie Christophe Tiozzo

L'Académie Christophe Tiozzo, Association loi 1901 à but non lucratif, est née en avril 2008 de la rencontre entre Christophe Tiozzo, triple Champion du Monde de boxe et Thomas Piquemal, haut dirigeant d'entreprise.

Christophe Tiozzo, natif de St Denis en banlieue parisienne, est en effet marqué par les émeutes de l'automne 2008 à Villiers-le-Bel. Il décide de s'investir pour les jeunes et fait part de son projet de création de Clubs de boxe au sein des quartiers populaires afin d'ouvrir des lieux au sein desquels les jeunes pourront investir à bon escient leur énergie. Thomas Piquemal, passionné de boxe le rejoint dans le projet en lui proposant de faire de ces clubs un lieu de rencontre entre l'espace de vie des jeunes et le monde de l'entreprise tout en proposant un accompagnement professionnel des boxeurs.

L'Association a ainsi pour objectif de favoriser l'insertion sociale et professionnelle des jeunes issus des quartiers Politique de la Ville en s'appuyant sur la pratique de la boxe.

Au-delà de l'épisode de 2008, c'est sur le constat des difficultés sociales rencontrées par les jeunes des quartiers populaires, cumulant les indicateurs de difficultés sociales et économiques, que le projet d'insertion par la boxe consiste à créer les conditions d'acquisition des savoir-être nécessaires à tout individu pour une intégration réussie dans la vie en société.

La boxe est en effet une discipline extrêmement difficile, exigeante et technique qui demande sérieux, rigueur, courage, abnégation, envie de s'en sortir et respect des règles.

C'est également une discipline qui permet l'apprentissage de la maîtrise de soi et l'adaptation de son positionnement face à l'adversaire. Ce sont là des savoir-être fondamentaux, dont l'absence est génératrice de violence aussi bien verbale que physique dans les rapports sociaux.

L'acquisition des valeurs générées par la boxe doit ainsi permettre aux boxeurs de gagner en autonomie en disposant d'un plus grand nombre d'atout pour construire leur parcours de vie.

Par ailleurs, dans chaque club créé et labellisé, l'Association accompagne les boxeurs licenciés qui le désirent, en lien avec l'ensemble des acteurs locaux, les entreprises et centres de formation partenaires.

Pour ce faire, l'Association a constitué un réseau de Clubs de boxe par, d'une part, l'aide à la création de clubs de boxe au cœur des quartiers populaires. Ces clubs, affiliés à la Fédération Française de Boxe, bénéficient d'un cadre sportif de qualité. D'autre part l'Académie labellise des clubs de boxe existants, également implantés dans des quartiers Politique de la Ville, qui s'engagent à respecter la Charte de L'Académie et souhaitent développer une démarche d'insertion sociale et professionnelle.

L'Association travaille sur 18 sites en France à Villiers-le-Bel, Toulouse, Curial Paris XIXème, St Jean de la Ruelle, Bolquère, Marseille nord et sud, Boulogne-sur-Mer, Noisy-le-Grand, Lormont, Nouzonville, Fumay, Bazeilles, Grenoble, Saint-Denis, Paris XVIIème Epinettes-Batignolles, Orléans, la Martinique.

Chaque club est une structure autonome et gère son propre budget. L'Académie Christophe Tiozzo anime l'ensemble du réseau.

Les jeunes des quartiers classés Politique de la ville sont souvent confrontés à de grandes difficultés pour s'insérer professionnellement. Dans ces secteurs, le taux de chômage des jeunes avoisine 30 à 40% et ce pour des raisons qui tiennent à la fois au contexte local et sociétal (enclavement des quartiers, discrimination) et au parcours de vie des jeunes (manque de qualification, de réseau, de repères, de mobilité).

Ils sont souvent dépassés par des réalités économiques difficiles et desservis par leur méconnaissance du monde de l'entreprise, leur appréhension des institutions.

Le désœuvrement des jeunes déscolarisés et/ou au chômage génère un cercle comportemental vicieux qui les éloignent encore davantage du monde professionnel : mode de vie décalé (levers et couchers tardifs), consommation de produits psycho-actifs, perte de confiance en soi, voire comportements violents et à risques.

Au sein des Clubs, la majorité des licenciés est âgée de 16 à 30 ans, habite très près du club (souvent dans le quartier où se situe le club) et est essentiellement composée d'hommes. Chaque club du réseau compte une dizaine de filles/femmes ce qui correspond à environ 12,5% du nombre total de licenciés. Mais les Clubs ne comptent pas que des licenciés. Car l'Académie veille à faire des Clubs un lieu de vie ouvert à tous.

Les Clubs du réseau ont vocation à être des lieux de vie et de mixité sociale, accueillant un public en rupture mais aussi des enfants, des salariés (notamment des entreprises partenaires), des mères de familles et des personnes handicapées. Il est en effet important que les jeunes boxeurs, fonctionnant par groupes de pairs, intimidés par d'autres milieux tels que celui de l'entreprise, croisent sur leur lieu de loisir des personnes ayant des parcours personnels et professionnels différents des leurs. L'objectif est de décroiser les représentations de chacun, diminuer les appréhensions.

L'Académie mène ainsi des actions aboutissant à une mixité sociale et générationnelle dans l'ensemble des Clubs, lesquels sont fréquentés par des femmes, hommes, enfants, adolescents, valides ou handicapés. Même si ceux-ci sont tous situés dans des quartiers populaires, la typologie des licenciés est plutôt variée sur le plan social: salariés, personnes en recherche d'emploi, étudiants...

Ces objectifs de mixité ont été atteints grâce aux partenariats avec des entreprises, des associations et institutions œuvrant auprès de populations ciblées (handicapés, femmes, salariés, etc.), et à des activités adaptées à ces publics. Des liens avec l'Education Nationale permettent de faire venir dans les clubs des enfants de cycle 2 et 3 de l'enseignement primaire, des mères de familles et des personnes handicapées.

On a vu que le développement des savoir-être liés à la boxe contribue à l'autonomie des boxeurs dans leurs parcours de vie.

Pour cela, l'Académie Christophe Tiozzo stimule l'implication des habitants des quartiers Politique de la Ville dans une pratique sportive attractive.

Christophe Tiozzo se déplace dans les Clubs du réseau pour les rencontrer, les aider à perfectionner leur technique et les sensibiliser aux valeurs comportementales inhérentes à la pratique de la boxe : sérieux, courage, ténacité, respect des règles et des autres, rigueur, maîtrise de soi.

Au quotidien, l'acquisition des valeurs de la boxe est transmise et portée par l'entraîneur. Il s'assure de leur respect par chaque membre du club. L'investissement des licenciés dans le club permet à l'entraîneur de les approcher de façon plus personnelle et ainsi de tisser de réels liens avec eux.

L'objectif est aussi de créer un lien entre les licenciés et des partenaires (entreprises et centres de formation) pré-sensibilisés au projet et qui s'engagent à venir au pied des rings à la rencontre des jeunes, à leur expliquer leur métier. Ils peuvent proposer par

ailleurs un débouché dans le monde professionnel, que ce soit une formation ou un emploi.

Les boxeurs volontaires, en recherche d'emploi, intègrent le parcours insertion, où ils sont accompagnés par un professionnel issu du Pôle insertion de l'Académie. Il intervient en complément des institutions publiques de droit commun (Pôle Emploi, Mission Locale). Le périmètre d'action de l'Académie s'intègre dans une démarche différente et plus individualisée pour donner plus d'autonomie aux jeunes.

La défiance et la méconnaissance des jeunes adultes à l'égard des institutions et entreprises est parfois telle que parfois seule une relation de confiance nouée dans un espace où ils se sentiront bien leur permettra de travailler concrètement sur leur projet professionnel.

Le parcours insertion ainsi proposé par l'Académie est destiné à tous les licenciés âgés de plus de 16 ans, non scolarisés (sauf pour les recherches de stages), au chômage ou en situation de précarité. Il se base sur le principe d'un appui inconditionnel sur l'entraîneur. L'entraîneur noue en général une relation très forte avec ses boxeurs. Il peut repérer les boxeurs qui auraient des besoins en matière d'insertion (emploi, stage, formation, etc.). Il s'assure de la motivation du licencié quant à son projet professionnel, avant de le signaler au Pôle insertion de l'Académie. Le boxeur volontaire pour suivre le parcours devient Académicien. Un Chargé d'Insertion rencontre l'Académicien et définit avec lui ses besoins, ainsi que son projet personnel et professionnel. Il suit l'Académicien dans ses démarches et tout au long de son parcours dans l'entreprise ou le centre de formation partenaire.

Ainsi plus de 80 Académiciens ont été accompagnés par le Pôle insertion de l'Académie en 2011: 66 étaient en recherche de stage, de formation ou d'emploi. Les 14 autres ont été rencontrés pour retravailler leur CV, pour une demande d'informations sur certaines entreprises ou certains métiers.

Les Académiciens sont âgés de 16 à 45 ans, majoritairement de sexe masculin (69 hommes pour 11 femmes), habitent le quartier environnant leur club de boxe, en quartier Politique de la Ville, de milieu social souvent défavorisé et leur niveau d'études varie énormément (d'aucune qualification à Bac +5), avec toutefois une majorité de peu ou pas qualifié

Comme toute action auprès de personnes éloignées de l'emploi, les résultats ne peuvent être positifs à 100%. Des Académiciens quittent prématurément le parcours insertion sans pour autant avoir trouvé une opportunité satisfaisante.

Cela peut être du à l'inadéquation d'un parcours de formation au vu des postes proposés, au manque de motivation, à l'absence de projet malgré la contribution de la Chargée d'insertion, au manque de réalisme du projet professionnel, de sérieux, de maturité ou à la méconnaissance très profonde du monde de l'entreprise.

Malgré tout, le début de travail réalisé avec eux trouvera un écho ultérieur dans leur parcours de vie, à un moment où ils auront gagné en maturité ou auront résolu d'autres difficultés personnelles. L'opportunité de revenir dans le parcours insertion est laissée à ces licenciés.

Au-delà du parcours insertion, pour tenter d'effacer les barrières invisibles qui s'érigent entre les jeunes boxeurs et le monde de l'entreprise, des réunions métiers ont eu lieu dans différents clubs du réseau avec la participation active de grands groupes tels qu'ERDF, la Fondation Française des Jeux ou Axa Assurances.

Des rencontres entre boxeurs et entreprises partenaires se sont également tenues au sein même des clubs (ERDF, EDF, Veolia Propreté et Transport, Groupe Casino, la Fondation Française des Jeux, la Fondation de la 2^e Chance, le Groupe La Poste) autour d'événements officiels comme des signatures de convention, ou lors d'événements plus conviviaux tels que des galas.

Ces rencontres informelles ou non, permettent à deux mondes de se côtoyer et d'échanger dans un cadre moins strict que ne peut l'être un bureau. Ils s'appréhendent et apprennent à se connaître, à laisser de côté leurs idées préconçues.

Les sports populaires sont une activité qui rassemble. Ils réunissent dans l'effort des personnes au milieu social et aux origines bien différentes. Ils baissent les barrières traditionnellement érigées entre les individus et répartissent différemment la considération qui leur est attribuée, à l'aulne de leurs performances et de leur fairplay sportif.

La boxe en particulier fait émerger chez l'individu des qualités indispensables à une vie sociale épanouie.

La force de l'action de l'Académie est d'avoir mis en place un projet innovant qui, au-delà des qualités de la pratique sportive, favorise encore davantage l'ouverture et la confiance, éléments clés indispensables à la réussite personnelle des personnes en difficultés d'insertion.

Isabelle Lhermite
Déléguée Générale,
L'Académie Christophe Tiozzo
25 rue André Antoine 75018 Paris
Isabelle.lhermite@lacademie.org
Tél : 06 29 11 27 13



« Grandir avec plusieurs langues : comment faire du bi- ou plurilinguisme un atout ? »

Synthèse des travaux

Journée de recherche-action

Montreuil, 24 septembre 2012

Anna Stevanato, fondatrice et directrice de DULALA, ouvre la journée en présentant le cadre du colloque et en remerciant la Ville de Montreuil, le Conseil Général et le Ministère de la Culture pour l'aide précieuse à la réalisation de cet événement. Elle passe ensuite la parole à Mme Dominique Voynet, maire de Montreuil, qui accueille le colloque, et à Mme George Pau-Langevin, ministre déléguée à la Réussite éducative.

Dominique Voynet,

MAIRE DE MONTREUIL

L'association D'une langue à l'autre a choisi de s'installer à Montreuil, et je ne crois pas que ce soit par hasard. On estime qu'il y a 120 nationalités à Montreuil et presque autant de langues. La plupart des mariages que nous célébrons dans cet hôtel de ville sont des mariages mixtes. Il n'est pas étonnant que les enfants issus de ces unions soient naturellement conduits à parler plusieurs langues. Mais trop peu d'entre eux vont au-delà de l'usage vernaculaire de ces langues familiales et trop peu de parents

estiment nécessaire de les transmettre attentivement. Or les langues jouent un rôle essentiel dans la transmission des valeurs, dans la construction de l'image de soi, et dans le positionnement dans la société. Il est donc important que les enfants s'y sentent bien et légitimes, il est important que ces langues familiales ne soient pas dévalorisées ou au mieux jugées comme des commodités privées, voire pittoresques. Le métissage est ici vécu par beaucoup comme une évidence tranquille, et j'en suis heureuse car ce n'est pas le cas partout. Mais c'est insuffisant : il faut qu'il devienne une affirmation politique, qu'il soit

considéré comme un atout et non comme un handicap ou une menace. Il faut que la diversité soit pleinement reconnue et que ses langues soient accueillies. C'est la clef de l'harmonie sociale et de la vie commune.

Bienvenue à vous tous dans cette mairie un peu froide et solennelle, mais que vos travaux d'aujourd'hui vont certainement animer et réchauffer.

Je suis heureuse d'accueillir George Pau-Langevin, que je connais bien, et qui est la première ministre à venir s'exprimer à Montreuil depuis le changement de gouvernement.

George Pau-Langevin,

**MINISTRE DÉLÉGUÉE À LA RÉUSSITE
ÉDUCATIVE**

Nous savons tous que le français, notre langue commune, est considéré dans notre pays comme le ciment de la citoyenneté et de la nationalité française. Pendant trop d'années, les instituteurs chargés de transmettre les valeurs de la République ont malheureusement identifié l'apprentissage nécessaire du français à la lutte contre les langues régionales. Ayant grandi aux Antilles, j'ai connu cet acharnement contre le créole que, du reste, et je le regrette, je ne parle pas. Quand nous avons travaillé à la révision de la Constitution, en 2008, les affrontements ont été vifs sur la question linguistique. Nous avons maintenu à l'article 2 que la langue de la République est le français, mais nous avons introduit un article nouveau précisant que les langues régionales font partie du patrimoine de notre pays. Pour certains élus, reconnaître les langues régionales était ouvrir la porte au cheval de Troie des langues étrangères. Or, s'il est indispensable que nous ayons bien le français, notre langue commune, en partage, il reste que le multilinguisme est un fait dans notre pays et que, pour nos enfants, la reconnaissance des langues de leurs parents est un facteur d'équilibre essentiel.

Aujourd'hui, l'Education nationale continue, bien sûr, à transmettre la langue nationale, mais a entrepris d'enseigner l'anglais dès le primaire, considérant à l'évidence que le bilinguisme est un atout. Cela ne peut plus s'accompagner de réticences à l'égard d'autres langues et d'autres cultures, notamment celles de l'immigration.

La réussite scolaire des enfants des quartiers populaires et d'origine immigrée est un enjeu pri-

mordial, et nous devons montrer que la reconnaissance des langues des parents est un facteur d'estime de soi et favorise les apprentissages. L'Europe elle-même est multiculturelle et multilingue, et le plurilinguisme des jeunes, loin d'être angoissant, est à encourager. Pour se sentir européen, il est bon de maîtriser deux ou trois langues. Or nous sommes en retard dans notre pays à cet égard, alors même que les jeunes enfants ont un accès beaucoup plus facile que les adultes à une pluralité de langues. Un atout supplémentaire serait que les enfants qui ont la chance de vivre dans un environnement multiculturel se familiarisent avec des langues d'autres migrants et puissent ainsi construire des passerelles entre les cultures. Il va sans dire que la maîtrise du français reste au cœur des exigences, pour les enfants d'abord, mais aussi pour leurs parents, qui doivent pouvoir communiquer avec les enseignants.

Je sais que je parle devant un auditoire très sensibilisé à ces questions, et j'attends avec impatience le résultat de vos réflexions et les préconisations que vous pourrez me proposer. D'ici là, je vous souhaite de bien avancer dans le travail que vous allez mener tout au long de cette journée.

Xavier North

**DÉLÉGUÉ GÉNÉRAL À LA LANGUE
FRANÇAISE ET AUX LANGUES DE FRANCE**

Grandir dans plusieurs langues, le beau thème qui nous rassemble aujourd'hui, peut s'entendre de deux manières. La première nous renvoie bien entendu à la réalité linguistique de notre pays. Que la langue de la République soit le français, ce que l'on ne saurait nier, tend à dissimuler une réalité qui n'a pas toujours été suffisamment prise en compte, c'est qu'un grand nombre de nos compa-

trioties parlent ou ont parlé, aux côtés du français, au moins une autre langue qui, dans les territoires ultramarins de la République, est la langue maternelle de la majorité des citoyens.

Le recensement de la population française de 1999 établit qu'un quart de nos concitoyens avaient reçu de leurs ascendants une autre langue que le français au cours de leur enfance : 26 % des Français ont été élevés par des parents qui parlaient à la maison une autre langue que le français. Les personnes interrogées citent 6 700 « noms de langues » correspondant à environ 400 langues identifiées et répertoriées par le site nord-américain Ethnologue. Le taux de transmission des langues de migrants va de 86 % pour le turc à 25 % pour le polonais, et pour les langues régionales de 45 % pour l'alsacien à 10 % pour le breton. C'est dire que les langues de migrants se transmettent plus que les langues régionales et que leur transmission est d'autant plus importante que la migration est récente ; quant aux langues régionales, leur taux de transmission est en constante diminution. Mais il faut se rendre à cette évidence et en tirer toutes les conséquences : notre pays, qui a le patrimoine linguistique le plus riche d'Europe, est un pays socialement et culturellement plurilingue, alors même qu'il est politiquement de tradition monolingue. Reconnaître la présence à côté du français, langue commune, d'une autre langue, c'est ce que nous faisons en plaçant pour une coexistence assumée des deux langues au sein de la famille, l'institution scolaire permettant pour sa part ce que nous appelons une ouverture aux langues.

Mais grandir en plusieurs langues peut aussi s'entendre d'une autre manière, et signifier que le fait de

parler plusieurs langues nous fait grandir, et fait grandir le monde dans lequel nous sommes appelés à évoluer, et je voudrais dire en quoi le fait d'assumer pleinement le bilinguisme familial est de loin, de très loin, infiniment préférable à passer sous silence sa langue première pour ne pas réduire les chances d'intégration de son enfant dans un pays de tradition monolingue comme le nôtre. Car c'est une chance, c'est une très grande chance de parler plusieurs langues. La philosophe Barbara Cassin, que je cite souvent, dit à juste titre qu' : « il faut parler plus d'une langue pour savoir qu'on en parle déjà une ». Sans le vis-à-vis d'une autre langue, on ne parle pas une langue : on parle, c'est tout. Un petit créolophone de la Martinique ou de la Réunion ne sait pas qu'il parle créole avant d'être brutalement confronté à la nécessité d'apprendre à lire et à écrire en français. Se heurter à la différence des langues est une école de relativité. C'est comprendre que le réel n'a pas vocation à s'exprimer dans une seule langue - c'est rappeler qu'il peut exister un autre point de vue sur le monde. Oui, parler plusieurs langues, c'est accéder à plusieurs mondes, parce que les langues ne disent pas la même chose, parce qu'on ne dit jamais exactement la même chose dans une langue et dans une autre - nous en faisons la douloureuse expérience chaque fois que nous cherchons à traduire.

De ce double constat, quelles conséquences tirer ? Il importe d'abord de réaffirmer que les langues sont l'affaire de tous, citoyens et pouvoirs publics. Les décideurs politiques ont évidemment à leur égard une responsabilité éminente, qui concerne la place des langues dans les politiques éducatives. Pour s'ouvrir aux langues, l'Ecole doit avant tout se mettre en capacité de re-

connaître les langues de la maison. L'ouverture aux langues est possible à partir d'approches plurielles qui permettent de faire une place aux langues de la maison de même qu'aux autres. L'Ecole doit ensuite susciter le plaisir d'apprendre en déliant la langue des enfants, qu'il s'agisse d'enfants grandissant dans plus d'une langue ou d'enfants parfaitement monolingues et exclusivement francophones au départ : chanter une comptine en breton, créole ou russe, apprendre à compter de un à dix en arabe, dire bonjour ou bon appétit dans plusieurs langues... y compris bien sûr en passant par la LSF (langue des signes française), cette autre langue de nos concitoyens qui a maintenant droit de cité (et merci au passage à l'Abbé de l'Épée dont nous fêtons cette année le 300^e anniversaire). L'éveil aux langues est une initiation à la diversité des langues qui permet de découvrir que l'on peut dire autrement ce que l'on sait dire dans sa langue première.

Il faut ensuite et collectivement donner du sens à la pratique des langues. Les résultats de l'enquête européenne sur les compétences linguistiques des jeunes Européens conduite en 2011 sont, vous le savez, assez décevants - en tout cas moins bons pour la France qu'on ne l'aurait souhaité. Est-ce à dire que les jeunes Français sont moins doués pour les langues étrangères que les autres jeunes Européens ? Ce n'est guère concevable compte tenu de la grande diversité linguistique de la France. Mais il y a fort à parier que les élèves français qui obtiennent des résultats si décevants au regard du nombre d'années d'étude sont peu motivés ou démotivés et que la solution passe à l'avenir par tout ce qui permettra de donner du sens à la pratique des langues.

Donner du sens à la pratique des

langues : je saisis cette occasion pour saluer le travail accompli par l'association D'une langue à l'autre, travail d'information, de conviction, d'animation auprès de familles d'origine étrangère et auprès des enseignants dont la mission est en effet de première importance.

Gilles Garnier

**CONSEILLER GÉNÉRAL
DE LA SEINE-SAINT-DENIS**

On l'a souvent dit, la Seine-Saint-Denis est un département-monde, carrefour de cultures et porteur d'une grande diversité linguistique. Je suis heureux de participer à cette journée, car il semble qu'un consensus émerge enfin pour cesser de considérer le multilinguisme comme un danger. Mais il ne peut devenir un atout qu'à condition de déhiérarchiser les langues, et de les reconnaître égales en valeur et en dignité. Il ne s'agit pas pour autant d'amoindrir la place du français, mais bien de considérer toutes les langues avec le même intérêt, et de reconnaître l'importance des éléments affectifs et culturels qu'elles portent. Car nous savons que déconsidérer une langue a des conséquences catastrophiques pour l'équilibre psychosocial des enfants qui la parlent chez eux. Cela est d'autant plus insupportable que l'on voit, à côté d'une représentation trop souvent négative du multilinguisme, des familles privilégiées mettre leurs enfants dans des écoles bilingues, ou les inscrire dans des séjours linguistiques de langues considérées comme majeures. À l'inverse notre département subit de plein fouet pressions normatives et injonctions d'intégration.

Différentes lois nous ont rappelé que parler français facilitait l'accès aux droits. C'en est même une des conditions. Mais on est parfois allé trop loin. Nous

n'évoquerons que pour mémoire le choquant rapport Benisti qui prétendait obliger les jeunes marmans à ne parler que le français à leurs enfants, même si elles le parlaient mal. La difficulté est sans doute de faire d'une identité métisse, qui intègre deux systèmes de représentation du monde, une identité harmonieuse. Car le français est la langue du dominant, c'était la langue du colonisateur, qui a été imposée au colonisé. Cette situation historique de fait peut induire des conflits de loyauté, une insécurité affective, et des conduites à risque. Il faut y prendre garde. Notre département est particulièrement conscient de l'enjeu essentiel que représente la reconnaissance de la diversité linguistique pour développer un sentiment d'appartenance collective. Oui, on peut être parfaitement français et faire partie d'une mosaïque, nous en sommes convaincus. C'est pourquoi nous avons décidé d'aider votre association tant par un apport de contenus que par un soutien matériel et logistique, afin que cette journée contribue à renverser des idées reçues et à offrir des moyens d'action.

Anna Stevanato,

**DIRECTRICE DE L'ASSOCIATION D'UNE
LANGUE A L'AUTRE (DULALA)**

«Grandir avec plusieurs langues : comment faire du bi- ou plurilinguisme un atout ?», telle est la thématique que l'association D'Une Langue A L'Autre vous propose d'aborder aujourd'hui. Après les interventions des personnalités que nous venons d'entendre, nous vous invitons à une matinée théorique où les notions de bi ou plurilinguisme seront abordées avec des points de vue différents et un après-midi présentant des outils pédagogiques orientés vers l'action de terrain. Entre ces deux temps, nous assisterons à la présentation par

Hélène Milano d'un fragment des *Roses noires*, le remarquable documentaire qu'elle a réalisé sur la situation linguistique de jeunes filles des cités et la conscience qu'elles en prennent.

Nous souhaitons ainsi proposer une journée riche d'échanges entre intervenants mais aussi entre les publics et les acteurs du changement afin d'imaginer de nouvelles alliances et de décroquer les frontières entre les champs. Il s'agit de créer des synergies hybrides qui fédèrent tout le monde autour de l'enfant, cet adulte de demain, et qui, nous l'espérons, pourront contribuer à rendre la France ouverte et tolérante, riche et fière de sa pluralité.

10h-12H : Table ronde animée par Michel Rabaud, réunissant Christine Hélot, René Macron, Charles Di et Jean-Claude Métraux.

Michel Rabaud,

**MEMBRE DU CONSEIL DE RECHERCHE
DE L'ASSOCIATION DULALA**

En guise d'introduction, je voudrais évoquer l'appui qu'apportent à cette journée plusieurs textes publiés au niveau européen. Chaque pays étant souverainement responsable de sa politique éducative, le Parlement européen ne peut formuler que des recommandations. Mais celles-ci sont intéressantes, tant elles orientent dans un sens qui nous paraît souhaitable. Trois résolutions ont ainsi été votées : Intégration des immigrés en Europe grâce à des écoles et un enseignement plurilingues (13 octobre 2005), Éducation des enfants de migrants (2 avril 2009), Améliorer les écoles, un programme de coopération européenne (2 avril 2009). Le temps manque pour analyser ces textes qui sont aisés à se procurer. Il suffira de dire qu'ils militent vigoureusement

pour la reconnaissance des langues d'origine, pour la prise en compte d'une perspective interculturelle, pour un enseignement plurilingue, et pour l'association des parents migrants aux équipes éducatives.

Un autre travail, commandé par la Commission européenne à un groupe d'intellectuels conduit par l'écrivain Amin Maalouf, a débouché en 2008 sur un rapport remarquable - Un défi salutaire : comment la multiplicité des langues pourrait consolider l'Europe - qui introduit le concept nouveau de «langue personnelle adoptive», dont il faudrait favoriser l'apprentissage à côté des langues nationales et de la langue de communication internationale

Trois langues donc, a minima, c'est aussi l'objectif développé depuis longtemps par différents textes du Conseil de l'Europe.

La convergence de ces textes est remarquable, et je vous encourage vivement à les étudier.

Je n'aurai garde d'oublier le Rapport des Inspections Générales de 2009 qui, dans son abondant chapitre 5, ouvre des perspectives nouvelles dans le contexte français. Mais je voudrais tout de suite passer la parole à M. René Macron, responsable de l'enseignement élémentaire au ministère de l'Éducation nationale.

René Macron,

**CHEF DU BUREAU DES ÉCOLES
AU MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION
NATIONALE**

L'essentiel a été dit je crois, tant bien sûr par la ministre, que par les autres interventions, fort claires. Nous sommes en mesure d'affirmer sereinement aujourd'hui que le plurilinguisme est une chance pour la construction de la personne et de son identité. Cette chance est désormais reconnue par un certain

nombre de textes, et notamment par les textes européens que l'on vient d'évoquer, qui se montrent très en avance sur le sujet. Il faut saluer aussi le travail de l'association D'une Langue A L'Autre qui œuvre activement pour faire évoluer les mentalités. Car la pratique est moins aisée que la théorie. Nous devons en effet répondre à un certain nombre de questions soulevées par l'ensemble du système éducatif, dans lequel on compte les enseignants et les parents mais aussi les élus. Parmi les obstacles que nous rencontrons, j'en citerai deux.

Le premier, technique, souvent évoqué, est lié au temps scolaire limité de l'enfant : tout le temps que l'enfant consacrerait à des activités autres qu'en français serait soustrait des apprentissages en langue nationale. En fait, nous le savons, il faut considérer l'ensemble du temps de vie de l'enfant et penser que la synthèse n'est pas additive, mais simultanée – comme le montre d'ailleurs l'exemple des écoles bilingues. Mais il y a encore des protestations de certains parents, même contre l'anglais en primaire, et donc un effort à mener pour persuader que le travail sur les langues, loin d'ôter du temps au français, en est au contraire un renforcement.

Le deuxième obstacle est que les langues ne sont pas considérées comme égales : parler anglais à la maison et français à l'école est vu comme un avantage. Le nombre de nounous anglaises est là pour en témoigner. Or, il s'agit là d'un bilinguisme fabriqué, artificiel. Et l'on prétend réprimer un bilinguisme naturel, formé spontanément entre la famille et l'école ? C'est absurde. Certains vont même considérer qu'apprendre l'allemand sur le temps de classe, parce que cette langue est moins facile que l'anglais,

serait un avantage : que dire du turc, alors ? Le chinois, nouvelle langue « utile », est à la mode également dans les lycées les plus huppés. Des raisons économiques sont invoquées : mais que vaudra la capacité à parler anglais quand tout le monde le parlera ? Au contraire, parler arabe, portugais ou turc peut apporter un avantage relatif considérable.

Que faire ? Nous avons devant nous une occasion à saisir, dans le débat qui se tient actuellement à l'Education nationale sur le temps de l'enfant. Il faut cesser d'entretenir la coupure entre le temps scolaire et le reste de la vie de l'enfant, et bien au contraire de les rejoindre en lançant des ponts. Plusieurs hypothèses sont avancées - allongement du temps de présence de l'enfant à l'école après 17h, évolution du temps de l'enseignant, apprendre l'arabe sur temps scolaire et l'anglais hors temps scolaire, reprendre ce qui a fonctionné dans le dispositif ELCO ... - mais il est trop tôt pour dire ce qui va déboucher de cette réflexion. Ce qui est désormais certain, c'est qu'il faut renoncer à des conceptions périmées qui sont en partie responsables de l'échec scolaire, et travailler ensemble à faire évoluer les esprits.

Michel Rabaud

Je passe tout de suite la parole à Mme Christine Hélot, Professeur à l'université de Strasbourg, qui a mené d'importants travaux de sociolinguistique depuis la thèse qu'elle a soutenue sur le bilinguisme précoce en famille. Parmi ses nombreuses publications, je retiendrai *Du bilinguisme en famille au plurilinguisme à l'école* (Paris, L'Harmattan 2007), un ouvrage important qui porte exactement sur le sujet qui nous réunit aujourd'hui.

Christine Hélot

Je voudrais présenter un résumé synthétique de trente années de travail sur la question du bilinguisme en contexte familial et scolaire. Soulignons d'entrée que pour les chercheurs, le bilinguisme constitue un domaine d'étude relativement complexe dans la mesure où il est d'essence pluridisciplinaire. Remarquons d'autre part que le bilinguisme est depuis longtemps très répandu en France et partout dans le monde, et que c'est le monolinguisme qui est plutôt une exception.

Beardsmore a bien analysé, dans *Who is afraid of Bilingualism?*, les images mentales négatives liées aux représentations du bilinguisme : crainte de manque de place dans le cerveau, de retards langagiers, d'échec scolaire.

Il faut distinguer entre bilinguisme individuel et bilinguisme sociétal et, concernant le bilinguisme individuel, entre les contextes d'acquisition : simultané (LA+LB à la maison dès la naissance), consécutif ou séquentiel (L1 à la maison puis L2 à la crèche ou à l'école). Dans les cas de bilinguismes simultanés, de nombreux paramètres sont à prendre en compte, dont l'âge, le contexte familial et le nombre de langues. Beaucoup de travaux ont été consacrés à cette question, dont les miens : j'ai travaillé en Irlande sur l'acquisition simultanée du français, du gaélique et de l'anglais. On peut se référer aussi au corpus de Hong Kong, publié en 2005, recherche longitudinale constituée de 170 heures d'enregistrements audio et vidéo. Cinq enfants en contact avec l'anglais et le cantonais ont été suivis de la naissance jusqu'à 4 ans ½. C'est le développement bilingue d'un point de vue de l'acquisition qui a été étudié, c'est-à-dire les interactions langagières des enfants en contexte

naturel (pas en contexte d'enseignement ni d'instruction). Donc à la question « Deux langues, n'est-ce pas trop ? », je confirme que la réponse est non. Quant à l'objection selon laquelle l'enfant mélange les langues, il est certain que des interactions ont lieu, mais que l'enfant différencie les langues très tôt, qu'elles soient éloignées ou très proches entre elles. Ces interactions et ces transferts d'une langue à l'autre ne prouvent aucunement que l'enfant mélange les langues : un enfant bilingue qui parle en turc à ses grands-parents qui ne comprennent pas le français, se mettra en mode monolingue et ne fera pas d'emprunt au français. L'enfant atteint-il le même niveau de compétence dans les deux langues ? Pas forcément, cela dépend du contexte : l'enfant aura en général une compétence supérieure dans la langue de l'école que dans la langue de la maison. Il peut néanmoins atteindre un haut niveau de compétence dans les deux ou trois langues. Par ailleurs, une langue peut se développer plus vite qu'une autre, pour différentes raisons. Mais il n'y a pas de différence, en matière de processus d'acquisition du langage, entre l'acquisition bilingue ou l'acquisition monolingue. Cela dit, en matière de construction des langues, Grosjean a montré que le bilinguisme n'était pas un double monolinguisme, et que la construction simultanée de deux langues ne suit pas le même chemin pour les bilingues que pour les monolingues. Enfin, Bialystok a largement démontré les avantages cognitifs des enfants bilingues sur les enfants monolingues, quelles que soient les langues considérées, notamment par la conscience qu'ils ont des faits de langue et de leur alternance, et par leur capacité à développer des formes et des fonctions linguistiques complexes.

Maintenant, sur le plan pratique, il faut prendre en compte tous les facteurs qui composent le contexte familial d'acquisition : compétences linguistiques des parents, temps relatif d'exposition de l'enfant aux langues, interférence entre ces langues, considération dont elles jouissent. À cet égard, un enfant sera très sensible dès l'âge de trois ans à une attitude négative à l'égard d'une de ses langues.

Si l'on en vient à l'école, il est évident que le bilinguisme simultané n'est pas le seul chemin vers le bilinguisme : on peut devenir bilingue à l'école, ou après, et à n'importe quel âge, même avancé. Mais il importe de distinguer entre bilinguisme subi et bilinguisme choisi. Dans un cadre scolaire monolingue, le bilinguisme familial pouvait être considéré jusqu'à une époque récente comme une difficulté pour l'enfant, ce qui n'est évidemment pas le cas dans une école bilingue ou dans les sections européennes où l'on inscrit aussi des enfants monolingues.

Il importe de désigner positivement les enfants qui arrivent à l'école avec une ou plusieurs autres langues, d'y reconnaître une compétence véritable, et de les qualifier, comme le propose Garcia, de « bilingues émergents ». Mais certains bilinguismes sont ignorés à l'école, beaucoup dépend du statut reconnu à ces langues, statut qui varie d'un pays à l'autre. Ainsi, l'espagnol est valorisé dans notre pays, et non aux États-Unis où il a un statut de langue de migrants, voisin de celui de l'arabe chez nous. Il est évident que dans le cas d'une langue valorisée, on aura une situation de bilinguisme additif, alors qu'avec une langue de l'immigration non valorisée, on affrontera une situation de bilinguisme soustractif, où l'enfant aura tendance à perdre, par honte, la langue de la maison et

pourra en subir des effets négatifs sur sa dimension identitaire et affective. On débouche sur ce paradoxe étonnant : ces enfants redeviennent monolingues dans une école dont l'objectif est d'améliorer les compétences linguistiques des élèves. On peut parler de gâchis institutionnel...

Pour l'éviter, il faut créer des liens entre le bilinguisme développé à l'école et le bilinguisme développé en famille, et construire un continuum éducatif, en prenant en compte les différences entre le capital linguistique et culturel de la famille et celui de l'école, afin de rapprocher ces deux modes de socialisation de l'enfant.

À cet égard, beaucoup peut être fait dans la petite enfance, dès le niveau de la crèche et de la maternelle, en repensant la relation entre famille et école. Des études intéressantes ont été menées dans des nursery schools sur de très jeunes enfants parlant panjabi à la maison, mais également en contact avec l'anglais dans leur environnement, qui acquéraient des compétences en anglais très rapidement, à la surprise de leurs parents, pour marquer au bout de trois mois une préférence pour l'anglais.

En conclusion, tout converge vers l'idée qu'il faut soutenir la langue familiale à l'école, car mieux on maîtrise sa langue maternelle, mieux on maîtrisera les langues seconde et étrangères. Toutes les familles veulent la réussite scolaire de leurs enfants et toutes reconnaissent l'importance de la maîtrise du français. Mais il ne faut pas que cet apprentissage de la langue de l'école se fasse au détriment de la langue de la famille.

Une mère de famille

Je suis une maman grecque de deux garçons dont le père est italien, qui sont scolarisés en France.

En rentrant de l'école, mon fils me dit qu'il a du mal à compter jusqu'à dix. Son professeur me dit qu'il comprend mal le cercle et le triangle. Dois-je l'aider en grec, en italien, ou en français, langue de scolarisation ?

Christine Hélot

Il faut répondre à votre enfant en français et lui donner le vocabulaire de l'école, mais expliquer qu'à la maison on parle italien et grec, lui montrer par exemple que les mots cercle et triangle en italien sont proches du français, et lui dire que, quand il va avancer en géométrie, il ne pourra pas faire ses devoirs en grec ou en italien. Mais à son âge, si l'enseignante dit qu'il n'a pas le vocabulaire, il faut lui donner le soutien dont il a besoin, avec l'aide du grec et de l'italien, pour faire valoir que c'est tout à fait normal de parler plusieurs langues et lui montrer qu'il y a des liens entre ces langues.

Catherine Pilon,

ADJOINTE À L'ÉDUCATION ET
À L'ENFANCE À LA MAIRIE DE
MONTREUIL

Je voudrais signaler une tendance inquiétante : la réduction du choix pour la seconde langue vivante. Dans le département, on ne peut plus étudier l'allemand si on ne l'a pas pris en première langue. Quant à l'enseignement des langues et cultures d'origine (ELCO), il semble réservé aux enfants des familles dont c'est la nationalité. Cet apprentissage des langues d'origine doit-il être considéré comme une assignation qui serait excluant pour les autres enfants ?

Christine Hélot

Cette question essentielle de politique éducative fait débat depuis les années 1970 avec la mise en place du disposi-

tif ELCO. Ce dispositif n'a pas rencontré le succès attendu, et le nombre de ces enseignements offerts dans les écoles est relativement réduit. Peut-être faudrait-il supprimer cette catégorie de «langue d'origine», et intégrer ces langues dans le dispositif de langues étrangères. Pour un enfant déjà bilingue, l'enjeu est de se fonder sur ses compétences pour les développer.

René Macron

Rappelons que ce dispositif est à l'origine le résultat d'une collaboration entre États, destiné, à l'origine, à faciliter l'éventuel retour des enfants dans les pays d'origine. Aujourd'hui, le souhait serait plutôt, pour l'arabe, le turc et le portugais en particulier, de les intégrer dans le temps scolaire. Mais nous rencontrons des difficultés quand nous le proposons dans les écoles. Nous allons vérifier si les craintes évoquées à propos des écoles de Montreuil sont fondées, car elles seraient en contradiction avec la circulaire de septembre 2007, qui prévoit l'institution de parcours linguistiques et l'effort d'intégration progressive des ELCO dans les enseignements obligatoires : il est explicitement prévu alors qu'ils soient ouverts à tous les élèves. Mais on ne peut pas espérer régler tout par circulaire. Il faut par ailleurs convaincre certains parents de la pertinence de ces enseignements, qui nous demandent par exemple pourquoi enseigner le portugais, alors que leurs enfants le parlent à la maison et qu'il leur serait plus utile d'apprendre l'anglais. Ces observations, qui ne sont du reste pas infondées, demandent un travail d'explication.

Charles Di,

ETHNOPSICHOLOGUE

Je suis professeur certifié de philosophie et psychologue clinicien,

ethnopsychologue. Je travaille à l'hôpital

Avicenne de Bobigny, dans le Service de Psychopathologie de l'enfant, de l'adolescent, psychiatrie générale et addictions, qui propose depuis plus de vingt ans, sous l'autorité du professeur Marie-Rose Moro et depuis peu le Pr. Thierry Baubet, un cadre thérapeutique original pour les soins en situation transculturelle, c'est-à-dire quand thérapeute et patient ne partagent pas les mêmes langues et cultures d'origine. C'est sous cet angle que je me propose d'interroger le plurilinguisme.

Je viens en outre d'un petit pays, le Cameroun, qui compte environ 18 millions d'habitants et 252 langues, en plus du français et de l'anglais, qui sont les deux langues officielles. Pour moi, vous le comprendrez, le bilinguisme, le plurilinguisme ne peut pas être une difficulté ...

En philosophie il est récurrent de se poser la question du rapport entre la pensée et les langues dans lesquelles elle s'exprime. Si l'on interroge le rapport entre le langage et la pensée, on le fait dans une langue donnée et il faut se demander dans quelle mesure les catégories linguistiques de cette langue particulière ont un impact sur les formes de la pensée. On peut par exemple se demander, à quel point les catégories posées par Aristote comme universelles sont liées à la langue grecque. C'est reposer la question de la cause et de l'effet, de la poule et de l'œuf.

En effet, comme le note Souleymane Bachir Diagne (2000), le prêtre philosophe rwandais Alexis Kagame soulignait, deux ans avant que le linguiste Benveniste ne le relève en 1958, que les catégories logiques d'Aristote n'étaient que les catégories lin-

guistiques du grec, et que l'ontologie, qu'Aristote présentait comme une grammaire du raisonnement universel, n'était que la grammaire de sa propre langue et, peut-être, des langues de la même famille, notamment indo-européenne, lorsqu'on songe à l'importance de la présence dans ces langues d'un verbe être si important pour la structure de la proposition, dans la logique classique, affirmant ou niant un prédicat ou un attribut d'un sujet.

On voit par là l'importance du lien entre la pensée et la langue, ainsi que les enjeux que constitue, pour la cognition, la diversité des langues. C'est ce qu'en linguistique cognitive on appelle l'hypothèse Sapir-Whorf et que l'on retrouve dans l'article de Benveniste de 1958 intitulé « Catégories de pensée et catégories de langue ».

Ce relativisme linguistique, loin de signifier un enfermement irréductible dans une « mentalité » qui définirait une humanité donnée comme une insularité, pose l'existence de « configurations d'expérience universelles, sur lesquelles opèreraient de façon variable des schémas linguistiques de classification et de catégorisation ». De la sorte, « s'il est possible de dire que chaque langue construit une "vision du monde" différente, c'est parce que chaque communauté linguistique sélectionne de manière distinctive des isolats d'expérience et leur donne du sens partagé » (Fuchs 1997). Pour l'ethnopsychologue praticien que je suis, s'il est abusif de prétendre que la langue enferme la pensée, il reste qu'il faut inlassablement interroger l'incidence de la langue sur la pensée. Car toute langue porte pour partie une vision du monde : on sait que la langue esquimaude possède un lexique détaillé pour décrire les différentes nuances du blanc,

lexique qui fait défaut aux langues européennes. On peut alors se représenter toute la finesse pour discerner des blancheurs, que perdrait un petit Esquimau si sa mère s'entêtait à lui enseigner ces nuances des couleurs dans un français qu'elle maîtrise approximativement.

Il faut d'ailleurs être exposé à un bon éventail de nuances parlées par les adultes, pour développer des schèmes cognitifs complexes et, par eux, ses capacités cognitives et argumentatives. Et pour cela, l'enfant doit être introduit dans le monde de la pensée à petite dose, mais par une langue bien maîtrisée par les adultes.

Il y a donc plusieurs questions qu'il faut garder constamment à l'esprit : quelles sont les souffrances liées à l'impérialisme linguistique des langues qui se disent majeures ? Quel est le retentissement de la langue maternelle sur les capacités cognitives du sujet et sur son apprentissage des autres langues ?

Comment exprimer la pensée dans plusieurs langues ? Est-ce la même pensée exactement ?

Sur le plan de la thérapie en général et de la psychanalyse en particulier, on travaille sur le lien entre le psychisme, la pensée, les éprouvés du sujet, la représentation du monde, le rapport au monde et la façon de dire cette réalité externe et interne. Le rôle de la langue est ici essentiel dans l'économie psychique. Breuer et Freud avaient noté que leur patiente Anna O. mélangeait les mots et les langues (anglais, français et italien à côté de l'allemand), lorsqu'elle entraînait en décompensation, tout en continuant à comprendre l'allemand. Par ailleurs, le psychanalyste indien Sudhri Kakar a souvent évoqué l'expérience de sa propre analyse en Allemagne avec un analyste allemand et a

montré les problèmes que pose le travail analytique dans des contextes transculturels. Alors qu'en Occident, les patients traduisent leurs conflits internes dans le langage des systèmes psychologiques européens, ces mêmes conflits en Inde se disent dans la langue de la possession par les esprits, de l'expérience religieuse et du mythe. Le choix de la langue dans laquelle on entame un travail psychanalytique influe ainsi considérablement sur ce travail lui-même.

Après la langue et la vision du monde, la langue et la cognition. On constate ici le lien profond qui existe entre langue et construction identitaire et le danger qu'il y a à sous-estimer ce lien en associant, par exemple, l'apprentissage nécessaire par un migrant de la langue de son pays d'accueil à une injonction de refouler sa langue maternelle. Pour un jeune enfant, il s'agit là d'une injonction paradoxale, qui risque d'aboutir à un clivage dans la formation de sa personnalité ou à un conflit de loyautés (« je dois respecter mon père, mais pas sa langue et sa culture, qui sont inutiles ») qui peut conduire à des pathologies.

Rappelons ici que le petit enfant est capable de performances étonnantes en acquisition de plusieurs langues, capacité qui diminue avec l'âge. Il n'y a aucune raison sérieuse de limiter par des assignations impérieuses le champ de ses apprentissages linguistiques. Bien de travaux concordants en linguistique montrent que l'enfant apprend mieux une seconde langue lorsqu'il maîtrise bien une première langue maternelle.

Et de toute façon, vivant dans sa société d'accueil, il est obligé d'apprendre et de maîtriser la langue de ce pays. En revanche, s'il n'acquiert pas à la maison une première langue maternelle,

la langue du dedans, ce n'est pas dehors qu'il l'apprendra. Il la perdra tout simplement, et avec elle toute la richesse de la vision du monde qu'elle comporte.

Mais, hélas, il y a langue et langue, et une hiérarchie malheureuse est à l'œuvre, génératrice de souffrances, entre langues majeures et langues minorées. C'est malheureusement un fait d'expérience. Je travaille dans un CHRS et un usager à qui un travailleur social demandait quelle était sa langue maternelle a répondu : le bambara. « Ce n'est pas une langue, c'est un dialecte », lui répond-on. Dans l'esprit de ce collègue, les autres langues n'ont manifestement pas le statut de langue. Il faut sortir de cette asymétrie, qui n'est qu'une atrophie de la vision du monde et une triste manifestation d'ethnocentrisme.

Je conclurai en rappelant que la reconnaissance mutuelle est essentielle dans les rapports entre humains et que la diversité culturelle et linguistique doit impérativement être pensée comme un enrichissement. Elle élargit, diversifie et complexifie son regard sur le monde.

Jean-Claude Métraux,

PÉDOPSYCHIATRE

Étant Suisse, je vis dans un pays plurilingue qui ne connaît pas d'identification entre langue et nation. Si la question du bilinguisme se pose donc différemment en Suisse, encore faut-il préciser que les langues des migrants n'y connaissent pas le même traitement que l'italien.

Pour un enfant, une langue est d'abord un monde de sens spécifique partagé avec ses parents ou ceux qui l'élèvent. La colère n'existe pas dans certaines langues et le vocabulaire même de la parenté diffère d'une langue à l'autre : il y a quatre manières

de dire «oncle» en serbo-croate. Certains termes sont polysémiques dans certaines langues : en espagnol, «esperar» signifie à la fois «espérer» et «attendre». Au travers de sa langue maternelle, l'enfant a donc une vision du monde différente de celle qu'il a par le français à l'école, ce qui peut le mettre dans un conflit de loyautés : en effet, s'il connaît mieux le français que sa langue maternelle, cela lui donne plus de sens au monde d'ici qu'au monde de là-bas, ce qui n'est pas toujours acceptable pour les parents, alors même que les parents souhaitent qu'il maîtrise le français et réussisse à l'école.

Ce risque de trahison pour l'enfant explique souvent sa situation d'échec scolaire, car il faut qu'il rende compatibles les deux mondes de sens qui coexistent chez lui, qu'il gère cette double appartenance. Les jugements de valeur attachés aux langues, telle la confusion entre langue arabe et islam, compliquent évidemment la tâche de l'enfant. Si le monde de sens lié à sa langue maternelle est sous-valorisé et qu'on le pousse à s'assimiler pour réussir, on risque de couper sa relation avec sa parenté et de le conduire dans une impasse morale, une double marginalisation. C'est à mon avis une des causes majeures de la toxico-délinquance.

La langue maternelle permet à l'enfant de se rattacher aux générations antérieures, de s'inscrire dans une histoire et de prolonger une identité narrative collective. Sa langue maternelle est d'abord langue maternelle de ses parents, et la reconnaître, c'est reconnaître de la valeur à ses parents. Pour cela, il faut pouvoir communiquer avec eux dans leur langue.

L'association *Appartenances*, que j'ai participé à fonder en Suisse, a mis en place une formation

d'interprètes pour travailler dans le domaine social et éducatif. En France, il y a des services d'interprétariat, mais pas de certification d'interprètes communautaires, ce qui est regrettable. Il me semble que c'est ici un sujet tabou, comme le terme même de communautaire, à cause de la suridentification très française de la nation et de la langue.

Ce travail des interprètes professionnels avec l'enfant permet de donner une place à sa langue maternelle, à l'école comme dans d'autres institutions, car il sent qu'elle est valorisée et qu'elle peut apporter quelque chose.

On peut s'attendre à ce que les choses changent à un niveau élevé et nous avons d'ailleurs pu constater la sensibilité à ces questions au niveau ministériel. Mais l'effort véritable sera ce que chacun fait dans son environnement local. Quant à la question évoquée par M. Macron sur les difficultés que rencontre la langue maternelle à l'école, je dirais intuitivement que la langue française symbolise pour beaucoup la langue de l'assimilation et du pouvoir, celle de l'histoire, de la colonisation et de la domination. L'école est le transmetteur des valeurs du dominant, non seulement à cause de la langue mais aussi pour tout le reste. Et cela d'autant plus que l'enseignant d'espagnol ou d'arabe sera peut-être un Français, alors que dans la classe ELCO, ce sera un Portugais ou un Turc. Pour que ça marche, il est possible que l'école ne soit pas le meilleur endroit et que le public et les institutions doivent soutenir cet effort à l'extérieur de l'école. J'ai constaté qu'avec des enfants en situation d'exclusion, il est plus efficace d'aller les voir à la maison que de leur demander de venir à l'école, car leur demander de venir «chez nous» renforce leur sentiment d'exclusion.

Un parallèle intéressant peut être fait avec les enfants sourds, car ce sont des enfants non migrants qui se sont trouvés en situation d'exclusion, notamment quand la langue des signes fut interdite et qu'on leur attachait les mains pour les obliger à oraliser. Sourds ou migrants, il s'agit d'enfants dont on perçoit la différence : il ne faut pas que cette différence se transforme en méfiance ou en exclusion.

Michel Rabaud

Merci à nos intervenants d'avoir tenu les temps et de m'avoir rendu la tâche facile. Il nous reste vingt minutes pour mener un débat général, à partir des interventions de ce matin.

Michel Launey,

**PROFESSEUR HONORAIRE À
L'UNIVERSITÉ DENIS DIDEROT
ET DIRECTEUR DE RECHERCHES À
L'INSTITUT DE RECHERCHE POUR LE
DÉVELOPPEMENT DE GUYANE**

Je suis très en osmose avec ce qui a été dit. Il est heureux de constater que les travaux des chercheurs commencent à mieux se diffuser aujourd'hui dans l'institution scolaire. J'aimerais qu'une des préconisations issues de ce colloque débouche sur une directive du ministère de l'éducation aux enseignants qui les enjoigne à respecter les langues d'origine des enfants et à ne pas culpabiliser les parents qui les transmettent.

Je voudrais par ailleurs attirer l'attention sur la situation de plusieurs territoires de l'outremer, où des enfants non francophones arrivent à l'école sans savoir un mot de français et se retrouvent vite stigmatisés et en détresse. En Guyane, un dispositif a été mis en place pour que des intervenants puissent accompagner le travail de l'instituteur en développant des activités langagières en langue maternelle, afin de mieux les préparer

au bilinguisme. C'est faisant de ces enfants de bons bilingues qu'on en fera de bons francophones.

À Mayotte, hélas, il y a un blocage institutionnel sur cette question. Il y a une vague tentative sur trois écoles sans aucun soutien institutionnel. Les hauts responsables du vice-rectorat estiment que c'est en ne donnant aucune place à la langue maternelle qu'on fera de bons francophones, ce qui est un paradoxe total. Et on constate hélas que c'est à Mayotte que les résultats scolaires des enfants sont les plus désastreux. Là encore le ministère doit y remédier.

Marie-Cécile Pla,

**ÉDUCATRICE EN CENTRE D'ACCUEIL
THÉRAPEUTIQUE À TEMPS PARTIEL
(CAPP)**

Je voudrais apporter un exemple. Nous avons eu le cas d'un enfant turbulent qui nous était présenté comme un sauvage, à qui nous avons proposé une activité en soninké le samedi. Mais son frère aîné objectait que c'était impossible car l'enfant suivait des cours d'arabe à ce moment-là. L'arabe en plus du soninké et du français, cela faisait beaucoup, effectivement. Il me semble que l'on faciliterait grandement les choses en fondant l'apprentissage de la grammaire sur l'initiation à la grammaire des autres langues parlées dans la classe. Tous les enfants en profiteraient. Mais hélas, dans les centres médico-psycho-pédagogiques (CMPP), on parle encore des langues immigrées comme de « dialectes ». Il faudrait former l'administration de ces institutions à la réalité et à l'importance des langues.

Michel Rabaud

Observe-t-on, à l'intérieur des familles, des positionnements linguistiques différents entre les enfants d'une même fratrie à l'égard

de la langue de leurs parents ? Si oui, est-ce que ces positionnements sont affectifs et peuvent influencer sur leur bilinguisme ?

Jean-Claude Métraux

Il est important de se pencher sur les dynamiques familiales. Il y a toujours une répartition des rôles entre les parents. Si cette répartition des rôles n'est pas claire, on risque de constater qu'un enfant va tenter d'abandonner ce qui vient de la famille, et qu'un autre va refuser d'entrer dans le monde de l'école pour rester loyal à la famille. Plus la fratrie est grande, plus les rôles peuvent se différencier entre les enfants.

Charles Di

On remarque aussi des variations selon la typologie des familles. Les familles primo-arrivantes vont par exemple avoir un rapport à la langue déterminé par leurs conditions de travail, quand des familles installées depuis plus d'une génération ont déjà payé le prix du choc linguistique. C'est parfois complexe, et cela nécessite un vrai travail, au chevet du sujet, pour élucider son rapport d'ensemble avec la culture de ses parents ou ce qu'ils lui en transmettent.

Michel Rabaud

On oppose souvent la famille en bloc à l'école en bloc : est-ce que ce n'est pas trop simple ?

Christine Hélot

Sans doute, la preuve en est que dans les familles françaises monolingues, on constate des différences entre les enfants concernant leur relation à la langue. La relation à la langue est toujours particulière à l'individu.

Un enseignant en ELCO

Je voudrais faire une proposition qui soit retenue dans les conclu-

sions. Le délégué général à la langue française et aux langues de France a évoqué ce matin le fait que sont considérées comme «langues de France» les langues régionales ainsi que certaines langues présentes en France comme le yiddish, le berbère ou l'arabe dialectal.

Je suggérerais que l'on reconnaisse comme langues de France des langues africaines très présentes sur le territoire, comme le bambara ou le soninké.

Michel Rabaud

Le répertoire des langues de France établi par le professeur Bernard Cerquiglini, ancien délégué général à la langue française et aux langues de France, a été marqué par d'inévitables et délicats compromis. Selon le recensement de 1999, on compte plus de quatre cents langues parlées sur notre territoire. On ne pouvait les reconnaître toutes comme langues de France sans porter atteinte au nouveau concept que l'on introduisait et, par exemple, noyer les langues amérindiennes sous l'allemand, l'espagnol ou le portugais. Le choix méthodologique qui a été fait était de sélectionner les langues parlées traditionnellement par les ressortissants français sur le territoire de la République, en excluant les langues qui sont langues nationales d'autres pays. Donc, les langues régionales de l'hexagone et des territoires d'outremer, plus quelques langues importées non-territorialisées, telles que le romani, le yiddish, ou le berbère. Je précise que le yiddish est langue de France, mais non l'hébreu, langue nationale d'Israël, de même l'arabe maghrébin mais non l'arabe classique, langue nationale de tous les pays arabophones. J'ajoute que ce répertoire de 75 langues a permis d'attirer l'attention sur des langues en péril du fait de leur faible

nombre de locuteurs, ainsi que d'offrir des études linguistiques et du soutien à des langues non territorialisées comme le berbère ou le romani.

Cela dit, vous avez tout à fait raison d'évoquer la difficulté posée par les langues soninké ou bambara, largement parlées sur notre territoire et qui, bien que langues nationales au Mali, n'en reçoivent pas de soutien particulier. Mais pourrait-on sans injustice reconnaître le bambara et le soninké comme langues de France à l'exclusion du dogon, du songhay ou du peul, également langues nationales au Mali, et connaissant, pour le peul, plus de locuteurs locaux que le soninké ?

Le traitement nécessaire des langues africaines largement parlées en France peut difficilement à l'heure actuelle passer par une institutionnalisation sans risquer de susciter d'inévitables et légitimes protestations.

Christine Hélot

Je voudrais réagir à cette mise en boîte des langues et à cette terminologie de «langues de France». Si l'on accepte que le français soit la langue du Québec, il faut considérer que les langues de France appartiennent à d'autres espaces, à tout le monde en fait. Étiqueter les langues conduit à des situations difficiles et ambiguës. Ainsi l'éducation bilingue paritaire n'est possible en France à partir du primaire qu'avec les langues régionales. Mais en Alsace, c'est l'allemand qui est considéré comme langue régionale par les textes, non le «dialecte allemand d'Alsace et de Moselle», inscrit comme langue de France par le rapport que l'on vient d'évoquer. De même, les sections bilingues arabe-français sont considérées comme sections internationales par les textes, et ce n'est pas l'arabe dialectal qui y est enseigné.

Michel Rabaud

Rappelons que le rapport Cerquiglini visait à documenter la partie française de la Charte européenne des langues régionales ou minoritaires, que la France a signée mais non ratifiée. Les langues étrangères stricto sensu ne pouvaient donc y figurer. Il reste que les difficultés soulignées par Christine Hélot sont patentées et confirment que la voie de la codification et de l'institutionnalisation ne peut aider à apporter une solution intelligente et pratique aux besoins d'apprentissage en langues maternelles d'origine, notamment africaines.

Une directrice de crèche

Je remercie les intervenants de ce matin, et en particulier M. Di, qui m'a fait changer d'avis sur un certain nombre de points. Je comprends mieux l'importance de la langue maternelle chez les tout-petits pour le développement de leur pensée et la transmission des choses par les parents.

Je voulais répondre à M. Métraux car je ne sens pas l'école comme celle du dominant. Les professeurs sont souvent passionnés par leur métier et leur spécialité, et leur rôle est d'enseigner aux enfants la chimie ou les maths, qui sont des disciplines universelles, pas propres aux dominants.

Par ailleurs, le pauvre professeur de français, lui aussi, aime son métier, et enseigne du mieux qu'il peut, sans que cela le place dans une posture de dominant.

Jean-Claude Métraux

Je sais que les enseignants font le maximum. Quand je parle de domination, c'est parce que les valeurs transmises à l'école sont celles de ceux qui ont leur place dans la société française. Il y a aussi une question de pro-

grammes, très centrés sur la France, notamment en histoire ou en géographie. Je me souviens d'un enfant bosniaque qui avait craqué en cours de géographie, parce qu'on lui enseignait les rivières du canton de Vaud alors que le sang de ses parents avait coulé dans les rivières de Bosnie.

Catherine Fargeas,

**ENSEIGNANTE DE CLIN ET
FORMATRICE AU CASNAV
EN ESSONNE**

Notre rôle d'enseignants est de transmettre des savoirs et des savoir-faire, mais on peut constater que certains d'entre nous ne savent pas comment saisir les situations de plurilinguisme. Il y a à cet égard un énorme déficit de formation initiale et continue pour permettre aux enseignants d'établir des ponts tout simples, de créer les conditions de communication favorables avec l'enfant (le regarder dans les yeux, lui tenir la main, etc) afin que du sens puisse y passer. Il faut absolument que les enseignants soient formés à enseigner aux allophones.

Par ailleurs, entre l'apprentissage du langage dans la petite enfance et l'apprentissage s'une langue vivante, les ponts, là encore, ne sont pas établis.

Une remarque à propos des ELCO: certains enseignants ELCO doivent opérer dans plusieurs départements ; comment peut-on espérer qu'ils puissent s'intégrer dans une école et y être vraiment reconnus ?

Enfin, pour valoriser le plurilinguisme, il serait utile de travailler avec les enfants sur des projets à visée interculturelle : il y aurait là un impact intéressant.

Michel Rabaud

Nous pouvons peut-être suggérer à M. Macron que l'éveil aux langues fasse partie intégrante de l'enseignement aux jeunes enfants. Un module d'éveil aux langues pourrait être utilement proposé aux enseignants en formation initiale et continue ...

De la salle : Il n'y a plus de formation !

René Macron

On ne peut pas tout à fait dire qu'il n'y a plus de formation initiale ou continue. Beaucoup de collègues ont travaillé à un ensemble de ressources pédagogiques pour la formation, dans deux directions très claires : formation des enseignants en charge de l'enseignement du français langue seconde ; et formation de enseignants à la reconnaissance de l'égalité des langues, dans laquelle il y a toute chance que l'on parle de vos travaux.

Jamila Sahoum,

**CONSEILLÈRE MUNICIPALE DÉLÉGUÉE
AUX DROITS DES FEMMES**

Je remercie les intervenants, et je m'étonne que des recherches, dont j'ai entendu dire qu'elles sont menées depuis trente ans, aient tant tardé à être prises en compte. Est-ce aux collectivités comme Montreuil de mettre des opérations en œuvre ? On parle d'un continuum entre l'école et la maison, mais comment impliquer les parents, dont certains sont en situation d'isolement ? Il faut repenser la formation des enseignants, mais aussi le modèle de société dans lequel on doit intégrer toutes les composantes nouvelles.

René Macron

Je suis d'accord avec vous. Il est important de construire une école non refermée sur elle-même mais qui collabore avec la collectivité. Pour cela, il faut effacer ou atténuer la frontière entre temps scolaire et hors-temps scolaire ; mais ne nous cachons pas que cela peut prendre des années. Il y a un autre facteur à prendre en compte, c'est que beaucoup de parents allophones sont en situation de précarité sociale, ce qui complique grandement les problématiques que nous soulevons aujourd'hui, notamment en matière de liaison entre parents et enseignants.

Suzy Platiel,

ETHNOLINGUISTE AFRICANISTE

La posture des parents à l'égard des langues est déterminante, et peut être source de grandes difficultés. J'ai travaillé avec des enfants devenus psychotiques parce que leurs parents leur refusaient leur langue. Beaucoup de parents optent radicalement pour le français parce que leurs enfants sont destinés à vivre en France. Le travail commence donc avec les parents.

Par ailleurs, il est difficile d'introduire les langues subsahariennes dans l'enseignement, faute d'usage de l'écriture dans ces langues. Ayant travaillé dans des foyers à Montreuil, j'ai constaté que la majorité des gens qui parlent bambara ou wolof ne savent pas écrire leur langue. Cela implique d'introduire ces langues à l'école exclusivement par l'oralité, par des contes, des poèmes ou des récits.

FIN DE MATINÉE

L'après-midi commence par la projection du début du documentaire *Les Roses noires*, en présence de sa réalisatrice, Hélène Milano. Ce film, dont la sortie en salle est prévue le 28 novembre, présente des jeunes filles habitant la Seine-Saint-Denis et les quartiers nord de Marseille qui évoquent leur situation linguistique entre français normé et langues des quartiers. Le Ministère de la Culture a acquis les droits de diffusion non commerciale pour une version de 52' et a réalisé en collaboration avec le CNDP un livret pédagogique à paraître courant novembre. La version de 52' est disponible dans le catalogue Images de la culture du CNC ainsi que dans les médiathèques du CNDP.

La suite du colloque sera disponible dans le prochain numéro

Le numéro 3 de la revue scientifique SFRP est paru



Il est disponible à la fédération.

01 42 87 02 20

federation@aefti.fr