

# Interculturalité et travail social : Unir sans confondre et distinguer sans séparer

*Christine KULAKOWSKI \**

**Quatre idées forces pour l'action et la formation interculturelle telles que développées par le Centre Bruxellois d'Action Interculturelle : l'importance de la relation, le statut socio-économique, la reconnaissance de la complexité identitaire, la légitimation de la présence.**

**L**e CBAI (Centre Bruxellois d'Action Interculturelle) a été fondé en tant que Centre Socio-Culturel des Immigrés de Bruxelles en 1981. L'institution se renomme Centre Bruxellois d'Action Interculturelle en 1991.

Dans ce changement de nomination, il y a, en filigrane, l'histoire de la place et de la présence étrangère et immigrée à Bruxelles. En 1981, lors de la fondation du Centre, l'immigration commence à être considérée comme un phénomène non plus conjoncturel mais structurel, tant par les immigrés et leurs descendants que par les autorités politiques et publiques. On reconnaît désormais qu'une partie de cette population restera de manière permanente à Bruxelles et en Belgique. La même année est votée la loi réprimant les actes de racisme ; si la population reste, il faut être attentif aux discriminations dont les immigrés peuvent faire l'objet.

Par la suite, deux événements importants pour le CBAI vont ponctuer la politique belge. D'une part, en 1989 est créée la région de Bruxelles-Capitale, la Belgique se fédéralise et le CBAI insiste sur sa localisation et sa spécificité bruxelloise. En 1992, il y a un changement fondamental dans le Code de la nationalité belge qui fait en sorte que la plupart des descendants d'immigrés ont accès automatiquement à la nationalité belge. Les années 90 voient donc une grande partie des étrangers qui choisissent ou qui sont amenés à devenir belges, ce qui diminue les statistiques des populations étrangères.

L'accès à la nationalité belge est l'une des voies privilégiées que la Belgique choisit pour «insérer» les enfants et les jeunes issus de l'immigration. Le CBAI choisit alors de définir sa mission et ses actions en

\* Directrice du Centre Bruxellois d'Action Interculturelle, Bruxelles

termes «d'action interculturelle». Pour ce faire, il mène quatre actions prioritaires : une action de diffusion culturelle, une action d'information, une action de soutien aux associations, et une action de formation.

L'action de diffusion culturelle, a pour objet principal de valoriser le patrimoine culturel des personnes d'origine étrangère et étrangères, en référence à la très belle phrase de Max Frisch : «On a fait venir des bras, ce sont des hommes qui sont venus». Nous voulons, en effet, valoriser la «personne» étrangère et pas uniquement le travailleur étranger. Par ailleurs, il est important pour nous de considérer cette population comme une ressource et pas uniquement comme un problème, de manière à contribuer à renforcer l'estime de soi de ces populations désormais résidentes à Bruxelles et en Belgique. Dans ce contexte, et en concrétisation de nombreuses actions et manifestations artistiques et culturelles, nous avons édité, en coproduction avec le Ministère de la Communauté française, «Le Monde en Scène», un répertoire des artistes étrangers et d'origine étrangère dont l'objectif est de valoriser et de faire connaître ces artistes afin qu'ils puissent être diffusés dans les lieux culturels de la ville.

L'action d'information, outre le site internet à venir, à lieu principalement à travers notre mensuel *l'Agenda Interculturel*, un centre de documentation, et l'organisation de séminaires et de conférences. Le dernier séminaire que nous avons organisé portait sur les champs d'action et les fonctions remplies par ce qu'on appelle la «médiation interculturelle». Le numéro de l'Agenda Interculturel du mois de novembre 2001 en rend compte (1).

Le soutien aux associations, concerne aussi bien les auto-organisations de migrants ou de jeunes issus de l'immigration que les associations qui travaillent, au niveau local, dans la ville avec des populations étrangères et d'origine étrangère. Il se concrétise par des actions et des projets de formation, de supervision, d'intervention, d'ordre ponctuel et/ou logistique. C'est l'action de formation qui occupera la suite de l'article.

### **Interculturel, formation et accompagnement social...**

Depuis sa fondation, le CBAI est appelé pour son expertise sur les populations étrangères et d'origine

étrangère vivant à Bruxelles. Nous étions mal à l'aise lorsqu'on nous appelait pour parler «des autres», sans prendre en compte la relation entre «ces autres» et la population «de souche», dite belge. Et c'est cette interaction qui nous semblait fondamentale. Dans les années 90, lors d'un congrès de l'ARIC (Association pour la Recherche Interculturelle), nous avons rencontré Margalit Cohen-Emerique, docteur en psychosociologie, qui nous a introduit à une approche particulière intitulée «La démarche interculturelle en formation». L'accent n'était plus mis sur «les autres», mais sur «ce qui se passe entre» les personnes de souche et les autres.

Dans les formations autour desquelles le CBAI est appelé, une partie d'entre elles se déroule sous l'intitulé «Communication et négociation interculturelle», qui s'adresse à des professionnels qui reçoivent un public étranger ou d'origine étrangère. Nous sommes donc appelés à faire des formations avec les forces de l'ordre, les travailleurs sociaux, les enseignants, les bibliothécaires... Notre «porte d'entrée» en formation est la prise en compte du public et de son profil. Il est composé de personnes étrangères et d'origine étrangère qui ont souvent des lunettes différentes pour lire la réalité (familiale, scolaire, sanitaire, institutionnelle...). Nous appelons cela les cadres de références culturels différents. Nous défendons l'idée qu'il est utile, pour que la rencontre et le travail professionnel se déroulent le mieux possible, que les professionnels prennent conscience de leur cadre de référence, des «lunettes» avec lesquelles ils lisent le monde. Et de les faire réfléchir sur les «lunettes» qu'ont les personnes étrangères et d'origine étrangère pour lire ce même monde. Partant du principe que les cultures sont des «lunettes» spécifiques et que chacune d'elles apporte quelque chose de spécifique et de complémentaire à celui qui lit, car dans le quotidien ce ne sont pas «des cultures» qui se rencontrent, mais des personnes qui sont porteuses de cultures.

Dans un travail de formation de ce type, il faut donc être attentif à toutes les généralisations abusives, et en même temps aux trajectoires personnelles et uniques, tout en ayant en tête les valeurs et attitudes qui peuvent varier d'un univers culturel à l'autre.

A partir d'une présentation de situations vécues dans la pratique professionnelle où l'hypothèse est posée que certaines difficultés de communication rencontrées seraient d'ordre culturel (situations appelées

«Incidents critiques»), une démarche analytique permet d'identifier s'il s'agit bien d'une difficulté d'ordre culturel, pour ensuite «interroger» (démarche dite de «décentration») le cadre de référence culturel du professionnel (y compris en terme de modèle professionnel) (2).

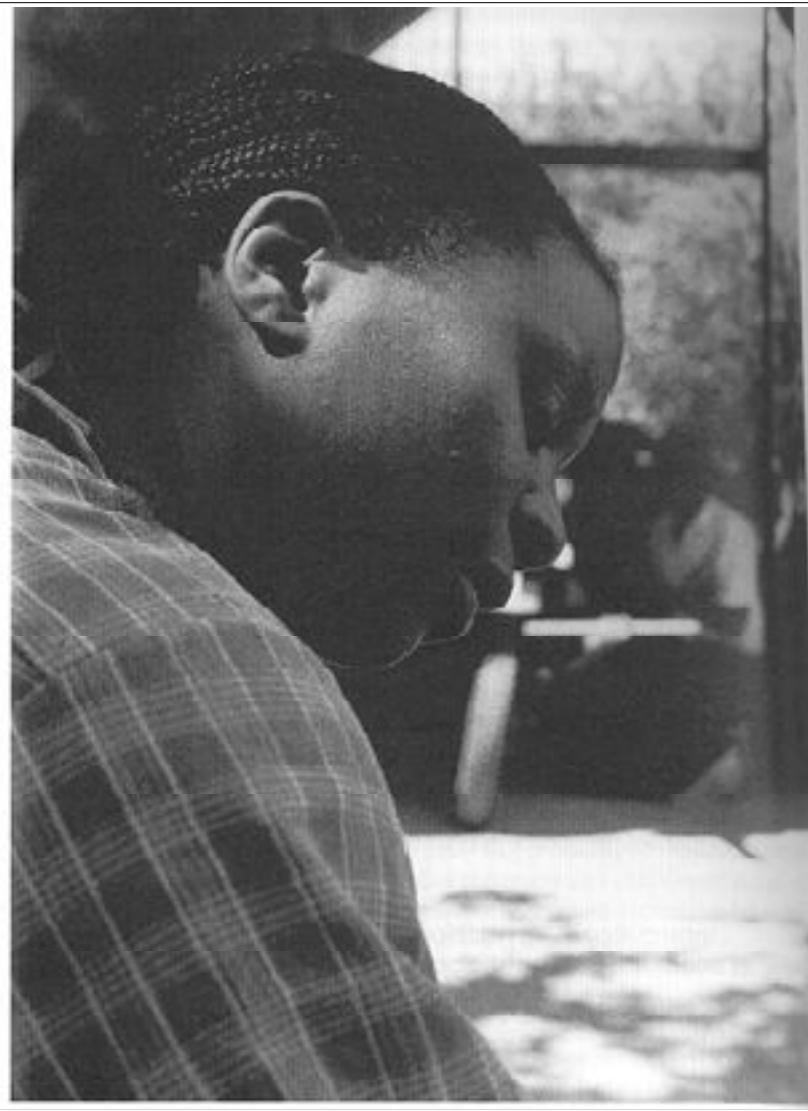
A côté de ces formations, adressées à des professionnels, nous organisons, depuis 1983, une formation d'agents de développement et de médiation interculturelle.

Etant donné la présence étrangère à Bruxelles et le fait que dans cette population — il y a beaucoup de jeunes — est pour la plupart issus de milieux populaires, nous avons mis en place cette formation (3) soutenue par les Pouvoirs Publics belges, bruxellois et européens où l'on forme les personnes à travailler avec un public culturellement diversifié, où cette approche de la diversité est traitée dans le groupe de formation «ici et maintenant». La conflictualité interculturelle potentielle est donc un objet de formation en tant que tel.

Chaque année un groupe d'environ vingt personnes entame la formation. Nous construisons le groupe de formation de manière volontariste, dans l'hétérogénéité : des personnes de niveau scolaire, de genre et d'origine culturelle différents. En construisant la diversité dans le groupe, nous avons pour objectif de combattre la dualisation dans la ville, car il arrive que dans certains quartiers bruxellois, dans une école, il n'y ait plus que des enfants marocains et/ou turcs, alors que, dans d'autres écoles, il n'y a que des enfants belges. Cette dimension

interculturelle de la confrontation des cadres de référence culturels est bien évidemment travaillée en formation. Dans le même temps on prépare les personnes à un métier, puisque c'est une formation qui vise aussi une insertion professionnelle comme animateurs, médiateurs, coordinateurs, éducateurs de rue...

Nos formations sont ainsi traversées par une question centrale : qui sommes-nous et qui sont les autres ? Elle tient compte de la complexité des situations et des phénomènes d'acculturation. Personne n'est assigné à une identité fixe une fois pour toutes, cela bouge. Il est très important de travailler avec les jeunes issus de l'immigration la question de ce que l'on garde des



traits d'origine qu'on a reçus de la famille et qu'est-ce que l'on transforme. On travaille d'ailleurs la même question avec les «Belges de souche» de sorte que la manière dont nous portons la culture soit quelque chose qu'on reconnaît comme complexe et dynamique.

Si notre champ d'action premier est Bruxelles, nous avons conscience que les questions de migration et d'interculturalité ne peuvent plus uniquement être vues sur des échelles locales, régionales ou nationales, mais doivent être lues à l'échelle de l'Europe, voire mondiale. Nous intervenons, donc aussi dans les nouveaux pays d'immigration, qui sont des anciens pays d'émigration, comme l'Italie et l'Espagne. Il est intéressant de noter que nous sommes au CBAI une équipe multiculturelle de 19 personnes. Parmi nous, il y a des personnes qui sont issues de l'immigration. Ces collègues qui sont d'origine italienne, turque, marocaine, polonaise, espagnole, libyenne, deviennent des formateurs dans ces nouveaux pays d'immigration, et de manière symbolique, les formateurs issus de l'immigration italienne ou espagnole, font des formations pour des professionnels italiens et espagnols, pays dont leurs parents ont dû partir. Ils deviennent des ressources pour aider les compatriotes de leurs parents à insérer les nouvelles migrations qui sont présentes dans les pays d'origine de leurs parents et qui viennent d'Europe Centrale et de l'Est et d'Afrique sub-saharienne, pour la plupart.

De la même manière à Bruxelles, notre expertise touchant aux populations étrangères et d'origine étrangère, en provenance d'Italie, d'Espagne, de Grèce, du Portugal, de Turquie, du Maroc est mise au service de la connaissance et de l'approche des dites nouvelles migrations qui en Belgique et à Bruxelles viennent également, principalement, des pays d'Europe Centrale et de l'Est et d'Afrique sub-saharienne.

Je voudrais, en synthèse, pointer quelques idées-forces qui représentent notre fil conducteur pour l'action interculturelle que nous essayons de mener.

### Première idée-force : l'importance de la relation

A partir d'une phrase du livre, «Lettre à une maîtresse d'école» de Don Milani: «Pour apprendre les

maths à Pierino, il ne faut pas seulement connaître les maths, il faut connaître Pierino». Quand on parle de démarche interculturelle en formation ou dans le travail social, on insiste sur le fait qu'il est important, de prendre en compte les sujets et pas seulement l'objet de l'interaction.

### Deuxième idée-force : la question du statut

«La pire injustice est de considérer comme égaux des inégaux». Dans la démarche interculturelle telle que nous la concevons, il est important de savoir quel est le statut des populations auxquelles on a affaire. Autrement dit, il n'est pas indifférent de savoir et de prendre en compte, que quand on parle d'interculturel, on doit préciser, en même temps, la question du statut socio-économique des personnes desquelles on parle, de leur place dans la société et des discriminations de toutes sortes qu'elles subissent souvent.

### Troisième idée-force : la reconnaissance

Il est très important dans notre démarche de tenir compte de la complexité de la construction identitaire des personnes étrangères et d'origine étrangère. Si on se réfère au psychosociologue Carmel Camilleri (4), celui-ci — dans un article intitulé «*La culture et l'identité culturelle: champs notionnel et devenir*» — insiste beaucoup sur l'importance pour les jeunes issus de l'immigration de pouvoir combiner, ou mieux conjuguer les différents traits identitaires dont ils ont hérité en les agençant avec ceux acquis en fréquentant la société de résidence.

Je dis souvent qu'il est dangereux pour les jeunes issus de l'immigration d'être placés devant un choix identitaire en terme de ou/ou. Ou tu es Belge ou tu es Marocain ou Turc ou Rwandais. Alors que la plupart du temps, les jeunes issus de l'immigration essayent de combiner en terme de et/et. Ils, ou certains d'entre eux, revendentiquent le fait de pouvoir être Belge et musulman. Ou d'être Belge et d'origine marocaine. L'enjeu de la reconnaissance de cette complexité identitaire pour les jeunes issus de l'immigration est de pouvoir rester liés et fidèles à leur univers familial qui est habité par des traits culturels et des valeurs issues des pays ou régions d'origine. Et en même temps, pouvoir

changer, adopter de nouvelles valeurs et attitudes pour co-exister dans la société de résidence. L'enjeu est «Comment changer sans rompre». Je pense que tout éducateur, travailleur social, animateur, médiateur, a pour tâche principale d'accompagner les jeunes dans la recherche de ce et/et adéquat et différent pour chacun d'entre eux.

### Quatrième idée-force : la légitimité de la présence

Pour que cette démarche interculturelle soit possible, il faut également que le regard posé et les paroles qui sont prononcées officiellement sur cette présence étrangère et d'origine étrangère soit des regards et des paroles qui incluent et non qui excluent. J'appelle cela la légitimité de la présence des personnes étrangères et d'origine étrangère. Une société a besoin de temps pour reconnaître qu'elle change et qu'elle devient composite du point de vue des origines culturelles.

Pour conclure, je voudrais donner un exemple d'un type d'accompagnement issu de ma pratique de formatrice au sein de la formation précitée d'agents de développement et de médiation interculturelle.

Appelons le stagiaire H. Nous sommes en fin de première année de formation. H à 20 ans. Il est issu d'un couple mixte. Après quelques semaines d'entrée en formation, une certaine relation de proximité s'installe entre les formateurs et les stagiaires. Habitude est prise de «se faire la bise» pour se saluer. C'est donc ce mode de salutations qui s'installe entre H. et nous (deux formateurs suivent de manière régulière chaque groupe de formation). Lors d'une séance de fin de première année de formation, je vais vers H. pour le saluer («comme d'habitude»), et celui-ci s'écarte, et me tend la main. Surprise, j'accepte néanmoins ce nouveau mode de salutations, qui est réitéré à chaque séance suivante. Dans une conversation informelle, avec d'autres stagiaires, j'apprends que H. a commencé à fréquenter une mosquée de son quartier.

Les vacances d'été interrompent le cours de la formation. Au début de la 2<sup>ème</sup> année, en septembre, lors de la séance de rentrée et de retrouvailles, après un tour de bienvenue à tous les stagiaires, je m'avance vers H. Celui-ci refuse la main que je lui tends et me fait un signe de la tête.

Déstabilisée, je lui rends, néanmoins, la pareille. Et la formation continue à suivre son cours... Dans ses interventions en formation H. défend l'importance de la religion musulmane et de ce qu'elle exige comme attitudes et comportements. Lors d'un entretien individuel (ce que nous faisons avec chaque stagiaire pour les accompagner dans leurs projets d'étude et/ou d'insertion professionnelle) nous avons un débat avec H. sur ses choix de vie et sur son avenir professionnel. Je lui signale, entre autres, que le type d'attitude adopté avec moi, s'il le reproduit avec d'autres dans son cadre professionnel, peut prêter à incompréhension et à rejet. Il me répond en être conscient, mais réaffirme ses choix.

Quelques années après, H. est devenu animateur de rue dans une commune bruxelloise. Un jour, il vient me rendre visite au CBAI et me salue... «en me faisant la bise». Entre-temps il s'est marié et voudrait entamer des études d'éducateur, me dit-il. Je l'interroge alors, avec le recul des années, sur ces changements d'attitudes qui m'avaient, lui dis-je, quelque peu déstabilisée, tout en les acceptant. Il me dit alors qu'il était en train de «construire ses «et/et» et que mon attitude «compréhensive», tout en lui signalant les conséquences éventuelles de ses attitudes pour son insertion socio-professionnelle, l'avait aidé à réfléchir à ses choix et à faire celui de continuer à être pratiquant musulman tout en supprimant des attitudes considérées aujourd'hui, par lui, comme inappropriées.

L'enjeu pour le CBAI, et ce sont les paroles inscrites sur la publication qui présente nos activités, c'est une phrase qui pour nous représente un enjeu, en Belgique, en France, en Europe et dans le monde : Comment une société peut «Unir sans confondre, et distinguer sans séparer».

■

(1) cf. *Agenda Interculturel* n°197-Octobre 2001 : "A l'école de la médiation".

(2) *Chocs de cultures : concepts et enjeux pratiques de l'interculturel*, Ed. L'Harmattan, 1989

(3) 800 H de formation en horaire décalé (2 soirées et 4 WE/an) en deux ans

(4) *Chocs de cultures : concepts et enjeux pratiques de l'interculturel*, Ed. L'Harmattan, 1989