



# *D*iversités et *C*itoyennetés

## *La Lettre de l'IRFAM*

*Institut de Recherche, Formation et Actions sur les Migrations*

N° 1

I/2005

### *Thème spécial : Quelle formation à l'interculturel ?*

#### **Sommaire**

[Editorial](#)

[Pourquoi un E-journal ?](#)

[IRFAM ? Faire plus ample connaissance...](#)

[Campagne « Diversités et citoyennetés » \(2005-2006\)](#)

[Publications](#)

#### [Dossier : Quelle formation à l'interculturel ?](#)

- [Besoins des intervenants en matière de formations interculturelles : résultats de la recherche](#)
- [Une formation-accompagnement : scouts exemplaires...](#)

---

IRFAM Bruxelles – Liège - Namur

Vous recevez ce mail parce que vous êtes en contact avec notre Institut.  
Si vous souhaitez vous désabonner, renvoyez simplement votre  
« désinscription » à [mailto :info@irfam.org](mailto:info@irfam.org)

## Editorial

### Pourquoi un E-journal ?

[Editorial](#)

[Pourquoi un E-journal ?](#)

[IRFAM ? Faire plus ample connaissance...](#)

[Campagne « Diversités et citoyennetés » \(2005-2006\)](#)

[Publications](#)

*Chères amies, chers amis,*

*Bonjour, vous nous connaissez.*

### [Dossier : Quelle formation à l'interculturel ?](#)

- [Besoins des intervenants en matière de formations interculturelles : résultats de la recherche](#)
- [Une formation-accompagnement : scouts exemplaires...](#)

*Nous sommes l'IRFAM, l'Institut de Recherche, Formation et d'Action sur les Migrations, un organisme-ressource créé, en 1996 sous la forme d'association sans buts lucratifs, par des intervenants de terrain expérimentés travaillant depuis bien plus longtemps encore dans le domaine des actions interculturelles et des chercheurs universitaires spécialistes des populations issues de l'immigration et la gestion des diversités.*

*L'Institut est au service des professionnels tels que vous, c'est-à-dire des acteurs de l'action sociale, de l'éducation, du culturel, de la santé et du monde socio-économique, ainsi que des étudiants avancés, et, à travers vous, au service d'un vaste public concerné par les questions de la diversité et de la citoyenneté au sein de la Communauté française de Belgique.*

*L'IRFAM et son équipe pluridisciplinaire visent ainsi à construire des synergies entre, d'une part, la recherche en sciences sociales et, d'autre part, les interventions dans les domaines de l'inclusion sociale, de la participation sociopolitique, de l'éducation à la citoyenneté et à la paix et du développement psychosocial, ainsi que la lutte contre les exclusions.*

*Les objectifs principaux de l'IRFAM sont :*

- *identifier, analyser et informer sur les différents mécanismes discriminatoires en tant que facteurs d'exclusion ;*
- *promouvoir la gestion positive de la diversité en tant qu'instrument d'une intégration de qualité, c'est-à-dire d'une participation sociopolitique et d'une émancipation culturelle ;*
- *susciter un développement identitaire positif et une expression parmi les personnes victimes d'exclusions ;*
- *contribuer à la mise en place de mécanismes démocratiques de gestion des différences socioculturelles.*

*Les moyens de l'IRFAM sont, en ordre principal, la sensibilisation, la formation et l'accompagnement d'intervenants sociaux et de décideurs politiques et à travers eux de l'ensemble de la population. Il s'agit ainsi de mettre en oeuvre des processus de recherche-développement sur les problématiques de l'exclusion et de la gestion des conflits socioculturels débouchant sur des publications de nature diverse, des outils et méthodes de formation, etc.*

[Editorial](#)

[Pourquoi un E-journal ?](#)

[IRFAM ? Faire plus ample connaissance...](#)

[Campagne « Diversités et citoyennetés » \(2005-2006\)](#)

[Publications](#)

## [Dossier : Quelle formation à l'interculturel ?](#)

- [Besoins des intervenants en matière de formations interculturelles : résultats de la recherche](#)
- [Une formation-accompagnement : scouts exemplaires...](#)

Nos champs d'intervention sont :

- l'analyse de l'évolution, en Belgique, en Europe et en Afrique, des communautés immigrées, et en particulier, l'observation des processus de développement psychosocial et de la dynamique des identités culturelles ;
- l'identification et la mobilisation des compétences des migrants, des populations issues des migrations, ainsi que des intervenants socio-éducatifs ;
- l'élaboration de recommandations destinées aux décideurs ou aux acteurs sociaux et le développement de méthodes d'interventions socio-pédagogiques : formation - accompagnement, évaluation des équipes de terrain, des réalisations pratiques, événements tout-public, ...

Dans une telle activité, rester en contact permanent avec notre public, c'est-à-dire vous – et vous êtes de plus en plus nombreux –, l'informer de manière continue de nos propositions et nouvelles possibilités, nouveaux travaux, sans pour autant l'encombrer par des envois intempestifs de toute nature est pour nous une réelle préoccupation. Aussi, la voie d'un journal électronique nous semble être la meilleure des solutions. Nous pouvons ainsi vous proposer par simple un courriel trimestriel nos nouvelles publications, notre offre de formations, l'agenda de nos principales activités de conférences et de séminaires, ainsi que des articles de fond sur les sujets relevant de nos champs d'activités et de préoccupations communes. Il s'agit de la voie la plus directe et la moins onéreuse notamment en matière écologique. Vous pouvez à tout moment rompre cet abonnement gratuit en actionnant le lien prévu à cet effet. Toutefois, les personnes qui le désirent peuvent en faire la demande à notre secrétariat pour obtenir leur exemplaire sur papier.

Notre site <http://www.irfam.org/> est également à votre disposition pour vous permettre de suivre à tout moment l'évolution de nos recherches et action, formations, publications et autres événements.

Nous souhaitons encore que le présent **E-journal** soit l'espace d'expression de notre public tant en Belgique qu'à l'étranger. Ainsi, nos colonnes vous sont ouvertes pour des articles d'analyse de vos réalités et de présentation de votre point de vue ou de vos propositions en matière de la gestion positive des diversités notamment culturelles, pour une citoyenneté toujours plus élargie en termes de participation sociale de tous. Aussi la lettre d'information de l'IRFAM, « Diversités et Citoyennetés » est également la voix de la campagne du même nom que l'Institut développe durant 2005 et 2006. Il s'agit de développer mutuellement nos compétences interculturelles afin de rendre possibles et efficaces diverses façon d'interpréter la citoyenneté à travers la valorisation des diversités socioculturelles.

Dans ce premier numéro de notre lettre « Diversités et Citoyennetés », nous avons choisi de vous présenter plus amplement l'Institut, sa campagne et, notamment, sa politique d'offre de formation dans le domaine de la gestion des diversités. Vous découvrirez ainsi notre équipe de formation composée de Dina Sensi, Dany Crutzen, Julie Godfroid et de Susanna Marin qui signe également un article de synthèse sur une recherche réalisée l'an dernier à la demande du Ministère des Affaires sociales et des ressources en termes de formation à besoins et les ressources en termes de formation à l'interculturel de notre région ?

Bonne réception et bonne découverte. A bientôt !

**Spyros Amoranitis, Directeur de l'IRFAM**

*- début -*

## IRFAM ? Faire plus ample connaissance ...

[Editorial](#)

[Pourquoi un E-journal ?](#)

[IRFAM ? Faire plus ample connaissance...](#)

[Campagne « Diversités et citoyennetés » \(2005-2006\)](#)

[Publications](#)

### [Dossier : Quelle formation à l'interculturel ?](#)

- [Besoins des intervenants en matière de formations interculturelles : résultats de la recherche](#)
- [Une formation-accompagnement : scouts exemplaires...](#)

La particularité de l'offre de l'IRFAM dans le domaine de *l'éducation permanente* en matière de la gestion des diversités socioculturelles tient à la manière de lier les résultats de recherche à l'action et les préoccupations des interventions pratiques aux investigations scientifiques. Ce rôle de lien permet la production d'un nombre important d'outils d'éducation permanente et de formation continue : publications, offre de séminaires, événements tous publics, etc.

La pertinence de cette offre éducative et matérielle par rapport aux besoins du public issus de l'immigration, ainsi que des professionnels de l'action socio-éducative doit beaucoup *l'implication* à des utilisateurs finaux et des représentants des décideurs à toutes les instances de la production des savoirs et des savoir-faire à travers des débats - forum, des commissions de travail, des réunions d'évaluation participative et des comités d'accompagnement régulièrement sollicités par l'IRFAM. L'inscription sur une base locale en Wallonie et à Bruxelles de nos interventions contribue à l'adhérence des actions et productions par rapport aux besoins identifiés

Par ailleurs, l'ensemble des recherches - actions produites par l'IRFAM s'inscrivent dans des *réseaux de comparaisons internationales*. L'identité internationale de l'institut permet d'alimenter notre réflexion locale des données et des expériences venant d'ailleurs. La possibilité de présenter nos réalisations dans le cadre de ces réseaux fait véritablement exister les actions de la Communauté française de Belgique très loin hors de ses frontières. Les partenaires les plus réguliers de l'IRFAM se situent dans les pays limitrophes de la Belgique, en Italie, en Espagne,

en Grèce, à Chypre, en Tchéquie, en Suisse, mais aussi en Turquie, et également en Afrique et au Canada.

Ces réseaux internationaux sont composés d'intervenants sociaux et de chercheurs universitaires regroupés dans diverses institutions. Ils permettent, dans le cadre de pratiques d'Intervision, d'évaluer les travaux de l'IRFAM qui est également lié de manière privilégiée à deux services universitaires en sciences sociales appliquées à l'Université de Liège et aux Facultés Universitaires Saint-Louis à Bruxelles. Les publications de l'IRFAM sont également supervisées par un comité scientifique international qui supporte notre collection « Compétences Interculturelles » éditée chez L'Harmattan à Paris.

Une des spécificités de l'IRFAM est ainsi de proposer une *méthode de recherche-action-formation-diffusion complète et intégrée*. Le travail descriptif, l'observation et l'analyse, ainsi que le travail de diagnostic scientifique d'une situation donne ainsi lieu à une problématisation nouvelle qui appelle la définition d'actions pertinentes pour dépasser les problèmes identifiés. Cela correspond en général au lancement d'initiatives pilotes qui seront évaluées et le cas échéant disséminés par des processus

[Editorial](#)

[Pourquoi un E-journal ?](#)

[IRFAM ? Faire plus ample connaissance...](#)

[Campagne « Diversités et citoyennetés » \(2005-2006\)](#)

[Publications](#)

## [Dossier : Quelle formation à l'interculturel ?](#)

- [Besoins des intervenants en matière de formations interculturelles : résultats de la recherche](#)
- [Une formation-accompagnement : scouts exemplaires...](#)

de formation, séminaires et des publications *ad hoc*. La diffusion de nouvelles technologies éducatives donne lieu à l'évaluation de l'implémentation. La palette de dissémination de l'institut se complète grâce à une participation soutenue de notre personnel aux comités de rédaction de revues spécialisées en interculturel de la Communauté française.

Le *public* visé par les activités de l'IRFAM est avant tout un ensemble très vaste d'intervenants socio-éducatifs, culturels, politiques, de santé, etc. Il s'agit d'*agents - relais* qui au quotidien travaillent avec la population générale présentant de nombreuses sources de diversités à gérer et à intégrer dans le cours de leurs actions professionnelles ou bénévoles. Les cadres des associations créées notamment des citoyens issus de l'immigration entre assurément dans ce groupe. Il s'agit donc d'un groupe stratégique constitué d'agents d'information, de diffusion et de conscientisation du public tout venant. Il s'agit d'acteurs-multiplicateurs en matière de citoyenneté et de participation qui ont des besoins spécifiques en termes de soutien et d'outillage.

L'intervention de l'IRFAM auprès de ce public agit comme une réduction de la complexité des questions liée à l'intégration des populations diversifiées. Cette étape permet aux agents de relais de répercuter cette information et cette sensibilité au bénéfice de la participation citoyenne de tous. Toutefois, diverses activités de l'IRFAM sont aussi proposées directement à un *public généraliste* : conférences, expositions, publications, etc.

Cinq champs particuliers occupent l'IRFAM et se déclinent en autant d'offres de recherches, actions, formations et publications :

1. « *Développement social local et développement des services* » est un de ces terrains particulièrement investi par l'institut : le développement social renvoie au déploiement des capacités d'expression, d'initiative et d'organisation des habitants. Cela consiste en une modification des représentations des personnes sur elles-mêmes, une modification de leurs relations mutuelles et de leurs attitudes envers l'environnement. C'est aussi agir sur l'amélioration des conditions de vie. Il s'agit également de développer les services et les associations locales pour un développement « intégré » et durable. La notion d'intégration fait référence aux liens inextricables entre différents types d'exclusions vécues par les groupes marginalisés et, en particulier, par les groupes issus de l'immigration. Si les exclusions sont multiples et s'intensifient mutuellement en des systèmes complexes, elles doivent être combattues dans des domaines eux aussi multiples. L'action de l'IRFAM se base ainsi sur un postulat selon lequel une intervention psychosociale et culturelle de revitalisation personnelle est nécessaire et complémentaire à toute initiative collective d'intégration sociale.
2. La « *Valorisation identitaire en contexte de diversité culturelle* » est une action stratégique dans une société où cohabitent diverses expressions culturelles. En effet, si une foule de difficultés d'insertion sociale spécifiques aux personnes issues de populations immigrées sont signalées, l'hypothèse selon laquelle la différence culturelle peut être créatrice de richesse au sein de la société est une idée dont

## [Editorial](#)

### [Pourquoi un E-journal ?](#)

### [IRFAM ? Faire plus ample connaissance...](#)

### [Campagne « Diversités et citoyennetés » \(2005-2006\)](#)

## [Publications](#)

## [Dossier : Quelle formation à l'interculturel ?](#)

- [Besoins des intervenants en matière de formations interculturelles : résultats de la recherche](#)
- [Une formation-accompagnement : scouts exemplaires...](#)

la promotion mérite d'être accentuée. Ainsi, face à des difficultés d'insertion et/ou de discrimination les groupes d'origine étrangère peuvent développer un positionnement culturel particulier : il s'agit d'une attitude positive et offensive qui vise à mobiliser et à valoriser ce qui leur paraît être original, pertinent et source de distinctions dans un système d'activités, des caractéristiques identitaires (personnelles ou collectives, ancrées à la fois dans le pays d'accueil et le pays d'origine), des avantages relatifs, des compétences, des opportunités et des réseaux particuliers. Ces stratégies contribuent à opérationnaliser par des démarches concrètes une attitude culturelle dynamique qui permette de dépasser le schéma classique et laborieux de l'insertion dans un cadre préconçu et exogène. Partant de leurs propres ressources identitaires, les acteurs culturels d'origine étrangère peuvent développer diverses stratégies de contournement des obstacles et accéder à une expression valorisante et créer un contexte favorable à la diversité culturelle au sein de la société. La valorisation de l'originalité socioculturelle passe par une action de dynamisation identitaire. Le développement des réseaux d'information et de solidarité divers est ici un point important pour l'action d'aide qui doit elle-même se situer dans le cadre d'un partenariat impliquant divers opérateurs en matière d'action culturelle.

3. « *Prévenir la violence sociale et l'exclusion par la négociation culturelle* » est un objectif d'éducation en contexte de diversité socioculturelle. En effet, toute personne ayant à vivre dans un pays qui n'est pas celui de ses origines peut être considérée comme à la recherche d'un équilibre délicat entre le respect d'une identité culturelle originelle et la négociation permettant une existence et une reconnaissance sociales dans le pays d'accueil. Plus particulièrement, les jeunes issus de l'immigration sont au cœur de cette problématique. De nombreux indices, ainsi que de multiples faits divers, montrent, en effet, que la question de l'émancipation socioculturelle des jeunes d'origine étrangère constitue un point de confrontation sociale entre, d'une part, les sociétés européennes, individualistes et modernes, et, d'autre part, les communautés immigrées extra-européennes porteuses, dans une large mesure, d'une identité culturelle collectiviste et traditionnelle. Si la recherche et les applications qui en découlent sont menées dans un souci aigu de non-stigmatisation des familles issues de l'immigration - qui ne peut qu'engendrer une crispation au sein des familles et une complication du travail éducatif à mener -, l'idée est de dégager les stratégies de gestion de la dissonance culturelle et de la négociation identitaire, proposées comme une réponse positive, au sein des populations immigrées, afin de permettre une expression culturelle épanouie. Par ailleurs, les intervenants socioculturels et enseignants expriment souvent un désarroi lié au fait d'avoir à travailler dans un champ - truffé de tensions culturelles entre les familles immigrées et les cultures institutionnelles des organismes et structures chargés de les accueillir, animer, etc. - qui, par de multiples aspects, leur échappe souvent et suscite bien des fantasmes polluant les représentations et perturbant la qualité du travail socio-éducatif presté.

## [Editorial](#)

### [Pourquoi un E-journal ?](#)

### [IRFAM ? Faire plus ample connaissance...](#)

### [Campagne « Diversités et citoyennetés » \(2005-2006\)](#)

## [Publications](#)

## [Dossier : Quelle formation à l'interculturel ?](#)

- [Besoins des intervenants en matière de formations interculturelles : résultats de la recherche](#)
- [Une formation-accompagnement : scouts exemplaires...](#)

Ainsi, il est urgent de travailler à l'identification des stratégies identitaires et intégratives efficaces au sein des familles immigrées et des populations qui accueillent : la capacité à négocier dans des contextes de dissonances culturelles étant considérée comme une garantie de développement culturelle et de participation sociale. La création, l'évaluation et la diffusion d'outils pratiques de sensibilisation, d'information et de formation sur base de résultats de recherches, à destination des jeunes issus de l'immigration, de leurs parents et des intervenants socioculturels travaillant avec ce public est également au nombre des objectifs à poursuivre.

4. « *Soutenir les acteurs culturels collectifs* » est le corollaire d'une politique de reconnaissance et de valorisation culturelle dans une société diversifiée. La vie associative et civile constitue ainsi un des piliers de la participation populaire et démocratique. Par ailleurs, on assiste actuellement à diverses formes de développement et de renouvellement des tissus associatifs. Ces institutions remplissent des rôles de plus en plus importants et jouissent de responsabilités nouvelles, même si les moyens ne suivent pas toujours. Les travaux scientifiques montrent, d'un autre côté, un déficit de participation frappant les communautés immigrées et minoritaires quel que soit le type de participation envisagé (insertion économique, participation politique, expression culturelle, etc.). Il apparaît donc urgent d'investir dans le soutien de la vie associative créée par les immigrants et leurs descendants pour favoriser leurs présences et expressions dans les sociétés d'accueil. La vie associative doit être considérée comme une des coulisses de la participation citoyenne. Aussi, elle permet de réussir le dosage savant entre l'expression, d'une part, de l'ethnicité qui produit un sens identitaire, et, d'autre part, de la citoyenneté qui équilibre la première tendance, génère une réelle participation dans l'ensemble de la société. Toutefois, le développement de la vie, associative créée par les migrants est entravée par les problèmes, entre autres, de communication que les associations ont avec les administrations et pouvoirs divers qui caractérisent la société d'accueil. Ces mêmes problèmes grèvent également les moyens dont disposent ces associations. On assiste ainsi tant à des problèmes d'accès à la culture dont les moyens sont limités (démocratie culturelle) qu'à des tensions de type culturel entre diverses expressions associatives – parfois déçues et donc potentiellement en repli – et le rôle de maintien de la cohésion sociale dévolue implicitement aux institutions du pays d'accueil essayant de définir un cap positif entre diversité et citoyenneté ...
5. « *Compétences interculturelles : un concept opératoire pour l'intervenant socio-éducatif* ». Dans ce cadre global de fonctionnement, les recherches et actions de l'IRFAM se focalisent sur la notion de compétences interculturelles des jeunes issus de l'immigration, de leur famille et des professionnels amenés à travailler avec eux, et, enfin, par incidence, de l'ensemble de la population. On peut ainsi poser l'existence de compétences des gens et des professionnels de l'action culturelle, ainsi que l'existence de compétences des systèmes politiques d'accueil et



[Editorial](#)

[Pourquoi un E-journal ?](#)

[IRFAM ? Faire plus ample connaissance...](#)

[Campagne « Diversités et citoyennetés » \(2005-2006\)](#)

[Publications](#)

## [Dossier : Quelle formation à l'interculturel ?](#)

- [Besoins des intervenants en matière de formations interculturelles : résultats de la recherche](#)
- [Une formation-accompagnement : scouts exemplaires...](#)

d'éducation. Ces compétences peuvent se révéler utiles dans le double effort d'intégration à la fois à la société d'accueil et à la fois au milieu d'origine des personnes issues des migrations. Elles s'actualisent à travers le développement de stratégies identitaires particulières. Par ailleurs, les travailleurs sociaux, les éducateurs, etc. mettent également en œuvre ce type de capacités professionnelles dans le cadre des actions de développement social et pédagogique les plus réussies avec ce public. Comment valoriser ces compétences dans un espace démocratique ? La réponse à cette question passe sans doute par l'exercice de l'expression culturelle qui peut être considéré comme le tremplin de la participation sociopolitique, c'est-à-dire de la citoyenneté. On propose des « lieux de frottement interculturel », des lieux de contact et de paroles pour les personnes vivant dans des contextes socialement hétérogènes et culturellement diversifiés afin qu'expression devienne lien avec l'environnement et donc participation. Les compétences interculturelles sont assurément des compétences de citoyenneté tissant des ponts entre diversités et unité.

**Altay Manço, Directeur scientifique**

*- début -*



[Editorial](#)

[Pourquoi un E-journal ?](#)

[IRFAM ? Faire plus ample connaissance...](#)

[Campagne « Diversités et citoyennetés » \(2005-2006\)](#)

[Publications](#)

## [Dossier : Quelle formation à l'interculturel ?](#)

- [Besoins des intervenants en matière de formations interculturelles : résultats de la recherche](#)
- [Une formation-accompagnement : scouts exemplaires...](#)

## **Campagne « Diversités et Citoyennetés » (2005-2006)**

« Diversités et Citoyennetés » est le nom de la campagne de sensibilisation et d'information tout public que l'IRFAM, en tant que mouvement d'éducation permanente, a lancé durant les années 2005 et 2006. En corrélation avec l'année européenne de la participation citoyenne soutenue de diverses manières tant par l'Union européenne que le Conseil de l'Europe, l'IRFAM souhaite attirer l'attention des acteurs de l'action sociale, des décideurs et finalement de l'ensemble des citoyens de la Communauté française que les diversités socioculturelles ne sont pas des obstacles à la pratique de la participation sociale. Au contraire, la valorisation des diversités dans nos espaces publics peut être un nouvel instrument de participation et de citoyenneté pour tous, non pas seulement au-delà, mais aussi et surtout grâce aux diversités qui nous définissent tous.

Qui parle de société, parle d'adhérence à cette société, de participation sociale et donc de citoyenneté. Les actes de citoyenneté se déclinent aussi au pluriel, puisque la citoyenneté ne s'arrête pas à la possession d'une carte d'identité, à une nationalité donnée, ou à une participation politique, passant par l'urne tous les X ans. La citoyenneté se veut être une participation de tous les instants, dans tous les lieux qui font la société. Ainsi, une personne qui n'a pas droit de vote (ce qui est courant dans le domaine de l'immigration) peut très bien s'impliquer dans un quartier, à travers son activité professionnelle, associative, ou simplement par sa qualité d'habitant dans des comités de locataires, par exemple. De même, une personne clandestine sur le territoire belge, jouit d'une existence citoyenne : malgré l'absence de reconnaissance juridique de sa présence, divers droits d'accès à la scolarité et aux soins, notamment, lui sont accordés. Cette présence et cette interaction avec les services concernés, mais aussi avec le voisinage sont également des manières de vivre la citoyenneté qui peuvent orienter l'individu vers plus de reconnaissance de ses droits. Il existe donc différents niveaux de participation citoyenne, d'importance et d'impact inégaux, mais qui sont tous nécessaires.

L'objectif de la campagne « Diversités et citoyennetés » de l'IRFAM vise plus particulièrement à développer les « compétences interculturelles » des citoyens afin d'amplifier la participation sociale de tous : *comment participer au-delà des différences ? Peut-on en identifier des exemples valides, les proposer au tout public afin qu'il puisse s'en inspirer ? Comment développer les compétences des citoyens et des institutions en cette matière ? Comment être citoyen par la valorisation de nos diversités, plutôt que par leur annulation par un discours « universaliste » souvent retenu par notre sens commun comme la voie royale de l'intégration ...*

Il s'agit d'un travail de formation des citoyens-relais, à savoir les intervenants, les médias, les décideurs, en particulier les

[Editorial](#)

[Pourquoi un E-journal ?](#)

[IRFAM ? Faire plus ample connaissance...](#)

[Campagne « Diversités et citoyennetés » \(2005-2006\)](#)

[Publications](#)

## [Dossier : Quelle formation à l'interculturel ?](#)

- [Besoins des intervenants en matière de formations interculturelles : résultats de la recherche](#)
- [Une formation-accompagnement : scouts exemplaires...](#)

décideurs locaux, à Bruxelles et en Wallonie, mais aussi de sensibilisation d'un public tout venant.

En partant du local et ralliant la dimension européenne et internationale, nous développerons les thématiques suivantes :

- Quelle participation sociale pour les migrants dans les communes semi - urbaines de Wallonie ?
- Diversité religieuse et citoyenneté : quelle participation pour les communautés musulmanes au niveau local ?
- Vie associative des migrants : un tremplin de citoyenneté ?
- Accueil et intégration des demandeurs d'asile : quelles citoyennetés ?
- Triangle migration - genre - emploi : quelles participations citoyennes ?
- Interculturel et co-développement : vers une citoyenneté transnationale ?
- Quelles diversités et citoyennetés européennes : Relations Turquie-Europe.

Ces initiatives seront menées dans diverses villes de la Communauté française en collaboration avec des réseaux associatifs et institutionnels locaux.

Ainsi, plusieurs initiatives ont déjà eu lieu comme un séminaire sur la participation locale des migrants qui s'est tenue le 18 février au Centre d'Action Interculturelle de Namur avec la participation de représentants de localités comme Bastogne, Florennes, Marche, Blégny, Visé, etc.

Une autre initiative a été organisée à Bruxelles mi-février avec la collaboration d'une association culturelle albanaise autour des pratiques de citoyenneté et des violences sociales subies par les jeunes réfugiés. La rencontre a bénéficié de la présence de la professeure Michèle Vatz Laaroussi de l'Université de Sherbrooke au Canada qui a introduit une dimension de comparaison avec son pays.

*[- début -](#)*

[Editorial](#)

[Pourquoi un E-journal ?](#)

[IRFAM ? Faire plus ample connaissance...](#)

[Campagne « Diversités et citoyennetés » \(2005-2006\)](#)

[Publications](#)

## [Dossier : Quelle formation à l'interculturel ?](#)

- [Besoins des intervenants en matière de formations interculturelles : résultats de la recherche](#)
- [Une formation-accompagnement : scouts exemplaires...](#)

## **Publications**

> Collection « Compétences Interculturelles » L'Harmattan éditions, Paris

- Dirigée par le Dr. Altay Manço, « Compétences Interculturelles » est une collection destinée à présenter les travaux théoriques, empiriques et pratiques des chercheurs scientifiques et des acteurs sociaux qui ont pour but d'identifier, de modéliser et de valoriser les ressources et les compétences interculturelles des populations et des institutions confrontées à la multiplicité des référents socioculturels et aux contacts entre différentes cultures. Les compétences interculturelles se révèlent capitales, notamment dans le double effort d'intégration des personnes issues de migrations, qui doivent à tout le moins se positionner à la fois par rapport à la société d'accueil et par rapport aux milieux d'origine, eux-mêmes en constante transformation. Les travailleurs sociaux au sens large, les enseignants, d'autres intervenants, mais également les décideurs chargés des politiques d'accueil et d'intégration des migrants et des minorités culturelles sont concernés par ce type de compétences professionnelles pour mener, à destination de ces publics, des actions de développement social et pédagogique efficaces.

Même si l'objectif de la présente collection est prioritairement de faire connaître les travaux de l'Institut de Recherche, Formation et Action sur les Migrations et de ses nombreux partenaires internationaux, cet espace d'expression est ouvert aux équipes pluridisciplinaires qui souhaitent contribuer à l'approfondissement des savoirs et des savoir-faire en matière de développement interculturel.

<http://www.irfam.org/competence.html>

*- début -*

# Quelles formations pour développer les compétences interculturelles des intervenants sociaux ? <sup>1</sup>

**Susanna Marin Izquierdo**, Chargée de Recherches et Formations à l'I.R.F.AM.

## I. CONTEXTE ET FINALITES DE LA RECHERCHE

Notre recherche partait du postulat que, du fait de travailler dans des contextes culturellement hétérogènes, les intervenants sociaux<sup>2</sup> connaissent des besoins spécifiques en termes de formation lorsqu'ils sont à la recherche d'outils pour mieux comprendre et interagir avec leur environnement professionnel, institutionnel et social, en constante évolution.

Suivant les préoccupations exprimées par les personnes de terrain lors des rencontres et forums organisés en Région wallonne tout au long de l'année 2002-2003, notre étude tentait de faire l'état des besoins de formation en matière de relations interculturelles en Wallonie de et de répondre à des questions telles que : les intervenants sociaux suivent-ils des formations spécifiques liées à leur contexte de travail ? si oui, lesquelles ? ; évoquent-ils le besoin de suivre de nouvelles formations ? ; l'offre de formations est-elle adaptée pour répondre aux besoins de terrain ? ; la quantité de formateurs dans la matière est-elle suffisante pour répondre à la demande ?...

In fine, notre recherche visait à proposer des recommandations aux opérateurs et aux bénéficiaires de formation ainsi qu'aux décideurs politiques afin d'augmenter la qualité de l'offre de formations en matière de gestion de la multiculturalité et contribuer ainsi à la construction d'une société où la diversité est vécue comme une richesse plutôt qu'une difficulté.

## II. LE CADRE THEORIQUE

Le cadre théorique de la recherche prend source dans les différentes recherches-actions menées par notre Institut concernant les compétences professionnelles des intervenants sociaux et notamment l'étude publiée en 2002 par A. Manço : *Compétences interculturelles des jeunes issus de l'immigration. Perspectives théoriques et pratiques*<sup>3</sup>, où l'auteur analyse les compétences interculturelles des acteurs socio-éducatifs et de leurs publics.

Pour l'auteur, les compétences interculturelles sont des compétences psychosociales spécifiques qui *permettent aux personnes de faire face, de manière plus ou moins efficiente, à des situations complexes et difficiles engendrées par la multiplicité de référents culturels dans des contextes psychologiques,*

---

<sup>1</sup> Dans ce document, le générique masculin est utilisé sans aucune discrimination et uniquement dans le but d'alléger le texte.

<sup>2</sup> Dans la catégorie professionnelle «intervenants sociaux», nous avons considéré les professionnels agissant dans des secteurs d'intervention très diversifiés tels que la Santé (hôpitaux, maisons médicales, mutualités, centres de santé mentale, centres PMS...), le Socio-éducatif (écoles, écoles de devoirs, centres d'alphabétisation, CEFA...), l'Administration (CPAS, Services sociaux, Communes, Services de prévention...), le Socioculturel (maisons de quartier, centres sportifs, centres culturels...), l'Enfance et la Jeunesse (ONE, Ligue des familles, maisons de jeunes, écoles de parents...) et l'Emploi (FOREM, syndicats, agences Intérim...).

<sup>3</sup> Manço A. (2002), *Compétences interculturelles des jeunes issus de l'immigration. Perspectives théoriques et pratiques*, Paris : L'Harmattan.

*sociologiques, économiques et politiques inégalitaires. Ces contextes peuvent être caractérisés par la discrimination, des tensions, des changements culturels importants (Manço, 2002, 42-43).*

D'une autre manière et en prenant la dimension collective, les auteurs Soenen, Verlot et Suijs<sup>4</sup> stipulent que les compétences interculturelles pour les intervenants sociaux sont des *capacités directrices rendant possible, dans un espace donné, la gestion positive et valorisante de la diversité culturelle* (Soenen, Verlot et Suijs, 1999, 65-66).

Dès lors, notre recherche a pris en considération les compétences interculturelles concernant :

- a) **Les actions avec les publics** : privilégier des logiques d'intervention responsabilisantes, empathiques et participatives, évaluer et réguler les pratiques, développer des capacités linguistiques et des connaissances en rapport avec le public, mettre en place des canaux d'information et de ressources à propos du public, créer des lieux permanents de contact, de médiation et de dialogue, croiser les regards et les points de vue, alterner les codes et les modes de communication dans un groupe culturel hétéroclite, négocier, valoriser les compétences et ressources du public...
- b) **Les relations des acteurs sociaux avec leur hiérarchie directe ou indirecte, ainsi qu'avec d'autres professionnels et institutions du secteur local et/ou du champ d'activité** : développer des canaux d'information permanents, développer des positions pratiques et politiques hiérarchisées, mettre en relation les actions « micro » et les niveaux « macro » impliqués par les réalités du terrain, interpeller les collègues et/ou la hiérarchie, créer des partenariats, évaluer et réguler les démarches auprès des collègues et décideurs...
- c) **La collectivité ou le système** ou des compétences relatives au fonctionnement des systèmes dans lesquels s'insèrent les professionnels : organiser et réguler les interactions de façon à faire émerger des projets communs nourris par les apports différenciés de tout un chacun, faciliter la négociation et la coordination des actions, permettre l'échange et le développement des compétences, créer des espaces de parole et de concertation, stimuler le réajustement des cultures professionnelles, promouvoir la perméabilité institutionnelle, valoriser les expériences produites collectivement, assurer la visibilité des actions et des résultats...

Cette typologie de différentes compétences interculturelles a été le fil conducteur dans l'analyse des résultats de la recherche. En effet, nous avons comparé les avis des intervenants sociaux et des formateurs concernant les besoins de formation à l'interculturalité au modèle présenté ci-dessus.

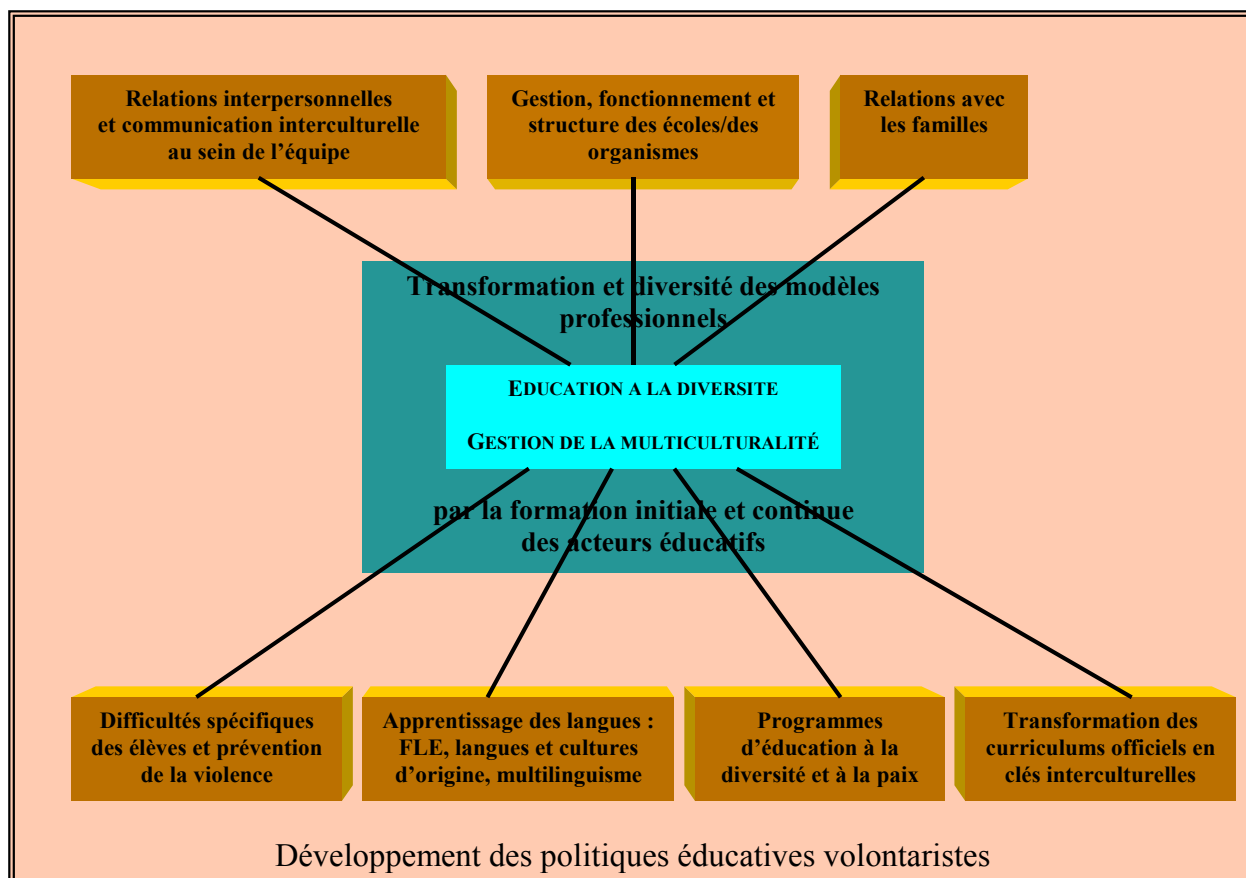
Nous avons également basé nos analyses sur les travaux menés dans le cadre du réseau européen « A CLASSROOM OF DIFFERENCE-DIVERSITY EDUCATION NETWORK » (ACODDEN)<sup>5</sup>, auquel participe l'IRFAM depuis sa création, réseau qui rassemble plusieurs dizaines d'opérateurs européens de formation et d'éducation à la diversité.

Un des résultats de ce réseau est l'élaboration, à partir des expériences des enseignants et des chercheurs concernés, d'un cadre conceptuel (v. schéma ci-après) présentant les différentes thématiques à traiter pour gérer la diversité dans un établissement scolaire ou un établissement de formation d'adultes. Chaque thématique constitue un axe de formation possible et souhaitable pour les professionnels dans le domaine de la gestion de la multiculturalité et l'éducation à la diversité.

---

<sup>4</sup> Soenen R., Verlot M. et Suijs S. (1999), "Approche pragmatique de l'interculturel", Les politiques sociales, n° 3-4, p. 62-73.

<sup>5</sup> Pour plus d'information sur les activités de ce réseau, vous pouvez consulter le site [www.acodden.org](http://www.acodden.org).



Note : les cases supérieures concernent le travail avec les adultes, les cases inférieures concernent le travail avec les élèves ou les apprenants.

Bien qu'élaboré plus particulièrement pour le monde de l'enseignement, ce cadre peut être facilement transféré au secteur de l'action sociale. Dans le cadre d'un développement de politiques volontaristes auxquelles il faut sensibiliser les responsables et décideurs, il s'agirait de mettre en place des activités de formation des professionnels dans les différentes thématiques :

- Les relations interpersonnelles et la gestion de la diversité au sein même de l'équipe.
- Les aspects institutionnels spécifiques liés à la gestion, au fonctionnement et à la structure d'un établissement qui se veut ouvert à la diversité (exemple : comment aménager les lieux pour donner des signes clairs de la valorisation de la multiculturalité ?).
- Les relations avec les familles, la communication interculturelle et la transformation des peurs en partenariat éducatif.
- Les difficultés spécifiques des enfants et jeunes entre deux ou plusieurs cultures, l'intelligence émotionnelle et la prévention des violences symboliques.
- Toutes les problématiques liées à l'apprentissage des langues : la langue d'enseignement, la langue d'origine, le multilinguisme...
- L'éducation à la paix, à la diversité, à la citoyenneté, la lutte contre les préjugés et le racisme grâce à des programmes tels que : le programme A CLASSROOM OF DIFFERENCE, le programme MUS-E (l'art et la diversité à l'école), le dispositif « Annoncer la couleur »...<sup>6</sup>

<sup>6</sup> Voir les sites respectifs : [www.acodden.org](http://www.acodden.org) ; [www.menuhin-foundation.com](http://www.menuhin-foundation.com) ; [www.annoncerlacouleur.be](http://www.annoncerlacouleur.be).

- La transformation des curriculums en clés interculturelles où il s'agit d'articuler les programmes en fonction de compétences transversales d'éducation à la diversité et de sortir d'une perspective ethnocentrique pour aller vers des contenus interculturels.

### **III. METHODOLOGIE ET RESULTATS DE LA RECHERCHE**

Afin de répondre aux questions de départ, nous avons donné la parole à différents acteurs concernés par l'objet d'étude : intervenants sociaux, formateurs, organisateurs de formation, experts des programmes d'éducation à la diversité... Ceux-ci ont pu exprimer leur avis et partager leurs réflexions avec l'équipe de recherche, soit à travers un questionnaire<sup>7</sup>, soit en participant à des groupes de discussion dans le comité scientifique élargi, soit encore par entretien individuel.

Le comité scientifique a été constitué regroupant des intervenants sociaux, un représentant du pouvoir subsidiant et des personnes expérimentées en matière de formation aux relations interculturelles (responsables de centres régionaux pour l'intégration des personnes étrangères ou d'origine étrangère, formateurs, responsables des centres de formation, coordinateurs de formations en lien avec à l'interculturel et chercheurs). Parallèlement à ce comité scientifique, un groupe d'opérateurs de formation a été constitué en vue d'alimenter la réflexion d'expériences de terrain et d'enrichir ainsi les résultats de l'enquête.

Environ 3600 sollicitations ont été envoyées à des intervenants sociaux susceptibles de répondre à l'enquête. Les adresses utilisées furent en grande partie proposées par les Centres Régionaux d'Intégration ; 14 % des adresses couvraient Bruxelles et le Brabant wallon, 34 % Liège et Verviers, 24 % Namur, 17 % Charleroi et 12 % Mons et La Louvière. Par ailleurs, le Centre Bruxellois d'Action Interculturelle (CBAI) a distribué 1000 questionnaires via l'Agenda Interculturel, notamment à Bruxelles.

L'enquête a permis d'analyser 215 feuilles de réponses émanant de la Province de Liège (37%), Mons et La Louvière (20%), Charleroi (15%), Bruxelles et le Brabant wallon (14%) et Namur (14%).

#### **1. Le profil des intervenants sociaux**

Le profil des intervenants sociaux ayant répondu à l'enquête dessine une majorité de femmes (71%), une majorité de personnes avec un niveau d'études élevé (55 % ont fait des études supérieures non universitaires et 34 % universitaires) ; une majorité de professionnels bénéficiant d'un contrat à durée indéterminée (78%) et travaillant à temps plein (76 %).

Parmi les personnes souhaitant suivre une formation (82%), nous avons comptabilisé surtout les professionnels n'ayant jamais suivi des formations (62%), dont la plupart ont un contrat à durée déterminée.

Presque la moitié des intervenants sociaux, notamment des universitaires, sont au courant d'au moins une formation en matière de relations interculturelles proposée dans leur région et plus de la moitié des répondants considèrent l'offre de formations dans le domaine insuffisante.

#### **2. Les fonctions exercées par les intervenants sociaux**

Concernant les fonctions exercées par les intervenants sociaux, on observe une majorité de professionnels en contact direct avec les publics bénéficiaires de leurs actions : formateurs d'adultes, formateurs de français langue étrangère, agents d'insertion socioprofessionnelle, assistants sociaux,

---

<sup>7</sup> Le questionnaire peut être consulté sur notre site [www.irfam.org](http://www.irfam.org)



médiateurs, animateurs, éducateurs... (54%). Le reste de professionnels remplissent une fonction de coordination (21%) et de direction (14%).

### 3. Les secteurs d'intervention

Nous avons regroupé les professions exercées par les intervenants sociaux, dans quatre secteurs :

1. Le secteur « *Insertion socioprofessionnelle* » : intégration des personnes d'origine étrangère, formation d'adultes, alphabétisation et apprentissage du français langue étrangère... (32%).
2. Le secteur « *Travail social, aide aux personnes en difficulté* » : centres de santé mentale, hôpitaux, centres d'accueil, CPAS, centres PMS, cellules de médiation... (28%).
3. Le secteur « *Animation de jeunes, socioculturel* » : aide à la jeunesse, éducation de rue, services de prévention, maisons de jeunes, écoles de devoirs, petite enfance... (24%).
4. Le secteur « *Enseignement et formation de formateurs* » : enseignement fondamental, enseignement universitaire, recherche, formation de formateurs... (10%).

L'objectif de l'enquête étant de récolter le type de formation continue où s'inscrivent les professionnels, l'évaluation qu'ils en font ainsi que les formations qu'ils souhaiteraient suivre, nous avons structuré l'information selon ces trois chapitres, en nous attardant prioritairement sur le dernier.

### 4. Les formations suivies depuis 2000

Afin d'organiser l'analyse qualitative des réponses au questionnaire, nous avons classé les thématiques de formation évoquées (suivies et souhaitées) en huit catégories :

1. Compétences interculturelles des professionnels eux-mêmes : approche interculturelle, communication interculturelle, négociation interculturelle, analyse des chocs de cultures, valeurs, éthiques...
2. Théories et connaissances en matière d'anthropologie culturelle et psychologie sociale : connaissance de la culture « de l'autre », phénomènes migratoires, stratégies identitaires, histoire de l'immigration...
3. Gestion des conflits, médiation, communication : outils de communication en général, gestion des relations... pas spécifiques à un contexte interculturel.
4. Apprentissage des langues : alphabétisation, apprentissage de la langue du pays d'accueil ou apprentissage de la langue et culture du pays d'origine...
5. Droits et devoirs : législation concernant les étrangers et les demandeurs d'asile, procédures à suivre...
6. Insertion socioprofessionnelle des immigrés : intégration des étrangers, des femmes immigrées, accueil des primo-arrivants, emploi des étrangers...
7. Lutte contre les discriminations : émancipation des femmes d'autres cultures, exclusion sociale, antisémitisme et islamophobie...
8. Education, jeunes, école, familles : travail avec les familles des jeunes des AMO, partenariat avec les parents des enfants dans l'école...

Depuis 2000, les intervenants sociaux se sont inscrits de façon prioritaire dans des formations sur les thématiques suivantes :

- 33% sur le développement des compétences interculturelles des professionnels eux-mêmes ;
- 21% sur les théories et les connaissances en matière d'anthropologie culturelle et psychologie sociale ;

- 19% sur la gestion des conflits, la médiation et la communication en général ;
- 13% sur des thématiques sans lien directe avec le sujet d'étude ;
- 11% sur l'apprentissage des langues ;
- 6% sur les droits et devoirs ;
- 2% sur l'insertion socioprofessionnelle ;
- 2% sur la lutte contre les discriminations.

### **5. L'évaluation que les intervenants sociaux font des formations suivies**

Les éléments positifs que les intervenants sociaux retiennent dans les formations suivies concernent, par ordre d'importance, l'acquisition de compétences, l'acquisition de connaissances, la rencontre avec d'autres professionnels et le développement personnel. En revanche, les éléments négatifs qu'ils déclarent concernent la méthodologie de formation proposée, les objectifs et les contenus de la formation suivie, les modalités d'organisation, la politique globale de formation et le profil du formateur.

### **6. Les formations souhaitées**

Cette étude montre que 82% des personnes ayant répondu, souhaitent suivre des formations en matière de relations interculturelles. Parmi ceux-ci, seulement la moitié précise les contenus de ces formations, contenus que nous avons regroupés comme suit :

- L'acquisition et le développement des compétences interculturelles des professionnels eux-mêmes, surtout pour les professionnels du secteur du « Travail social, aide aux personnes en difficultés » (27%).
- Les théories, connaissances en anthropologie culturelle et psychologie sociale, surtout pour les I.S. du secteur « Insertion socioprofessionnelle » (23%).
- L'intégration et l'insertion socioprofessionnelle des migrants (14%).
- La communication, la médiation, la gestion des conflits et la gestion des relations en général, surtout pour les I.S. du secteur « Intégration et insertion socioprofessionnelle » et du secteur « Animation des jeunes, socioculturel » (10%).
- L'enseignement du français langue étrangère (8%).

Ces contenus correspondent à ceux auxquels s'inscrivent le plus souvent les intervenants sociaux, surtout, les formations concernant les compétences interculturelles des professionnels eux-mêmes et les théories et connaissances en anthropologie culturelle et psychologie sociale.

D'autres thématiques comme la lutte contre les discriminations (6%) ; les relations avec les familles (6%) ou les droits et devoirs (5%) apparaissent minoritairement dans les réponses.

Afin de donner une image plus concrète des demandes exprimés par les intervenants sociaux, nous enregistrons ci-après quelques exemples des réponses au questionnaire :

Dans la rubrique « Compétences interculturelles des professionnels eux-mêmes », nous comptabilisons des références telles que : *les différences de perception du travail ; comment améliorer les compétences interculturelles dans notre société? ; les enjeux démocratiques dans les relations avec les migrants ; les valeurs et les perceptions différentes ; jalons à mettre en œuvre afin de connaître la culture de l'autre tout en prenant conscience de sa propre culture ; comment gérer des problèmes d'entente entre deux cultures au sein d'un groupe (kurde - turque) ; approche interculturelle en milieux hospitaliers ; chocs culturels, comment les comprendre, les analyser ? ; notion d'intégration, assimilation : comment gérer les différences culturelles en respectant les normes des deux cultures ? ; travail avec des enfants issus de plusieurs milieux différents et travaillant ensemble (point de vue religieux, langue, origine sociale...) ; confrontation avec la culture "belge" et recherche de solutions pour une meilleure intégration respectueuse ;*

*négoiation interculturelle ; valeurs fondamentales ; comment faire comprendre les normes de la culture belge sans renier les autres ?...*

La deuxième catégorie, « Théories, connaissances en matière d'anthropologie culturelle et psychologie sociale », reprend des références comme : *la position de la femme dans la culture musulmane ; port du foulard, relations intra-familiales dans la culture musulmane ; droits de la femme et de l'enfant ; vision de la société occidentale par d'autres cultures ; place de la maladie mentale en rapport avec le culturel ; la deuxième génération d'origine albanaise ; peuples immigrants (culture, coutumes, langues...) d'Afrique et Pays de l'Est ; nouveaux flux migratoires, la culture et la politique des pays de l'Est ; notion du temps et de la politesse ; parcours migratoire et histoire des immigrés et réfugiés : analyse systémique dans une vision interculturelle.*

Quelques-uns des thèmes repris sous la rubrique « Insertion socioprofessionnelle des immigrés », sont : *l'insertion sociale est-elle liée à l'insertion professionnelle ? ; accueil des primo-arrivants : intégration et/ou insertion ? ; l'insertion des personnes d'origine étrangère émergeant au CPAS ; formation argumentant la plus value d'employer de la main d'œuvre étrangère ; reconnaissance des qualités/compétences professionnelles des personnes diplômées à l'étranger ; l'accès aux formations professionnelles pour les personnes dont le statut est en voie de régularisation ; intégration des femmes de différentes origines dans la vie sociale ; accueil d'élèves des cultures différentes de la majorité des élèves du CEFA.*

La « Gestion des conflits, médiation, communication » reprend les références à des outils de communication en général, non spécifiques à un contexte interculturel, comme par exemple *la méthode Gordon, la communication non violente...*

Dans la rubrique « Apprentissage des langues », nous avons repris les références concernant *l'apprentissage de la langue du pays d'accueil, en l'occurrence le français, ainsi que l'apprentissage de la langue et la culture du pays d'origine.*

Dans la catégorie « Lutte contre les discriminations », force est de constater que sur les sept thématiques répertoriées, cinq font référence à la femme d'origine immigrée : *femmes victimes de violences conjugales d'origine immigrée ; les femmes dans d'autres cultures (vie privée, mariage, enfants, lois, relations hommes et femmes) et un questionnaire sur l'émancipation des femmes dans d'autres cultures que la mienne ; comment aborder le thème de la situation de la femme et son manque de liberté dans certains cultures ; relations homme/femme dans le contexte du travail social...*

Finalement, sous le titre « Education, jeunes, relation école-familles », nous avons enregistré des thèmes tels que : *le travail avec la famille des jeunes fréquentant nos locaux d'accueil (AMO) ; la gestion de la parentalité ; "échange de jeunes" : mise en place du partenariat, conception du projet, outils de travail avec les jeunes ; travailler avec les familles pour permettre aux enfants de prendre une place non marginale dans la société ; école et jeunes immigrants...*

On observe une différence significative entre les motivations des intervenants sociaux du secteur « Travail social, aide aux personnes en difficultés » et ceux du secteur « Insertion socioprofessionnelle ». Les premiers seraient motivés par la nécessité d'évoluer personnellement dans leur profession, tandis que les deuxièmes le seraient plus par l'utilité pour comprendre et interagir avec leur public. Dès lors, on peut avancer l'hypothèse que les intervenants sociaux du secteur « Travail social, aide aux personnes en difficultés » sont plus attirés par des formations centrées sur l'acquisition de compétences des professionnels eux-mêmes, tandis que les intervenants du secteur « Insertion socioprofessionnelle » le seraient plutôt par des thématiques d'anthropologie culturelle, davantage axées sur la connaissance des autres cultures.

Les choix des intervenants sociaux pour suivre une formation seraient *motivés* par l'utilité des contenus pour les relations professionnelles avec le public, par la nécessité d'évoluer dans la profession et par l'utilité pour le développement personnel.

Si l'on compare ces résultats avec le modèle proposé par A. Manço et avec celui conçu par le réseau ACODDEN, on constate qu'il existe une très faible demande de formations relatives :

- aux relations des professionnels au sein des équipes, avec leur hiérarchie et avec d'autres professionnels et institutions ;
- aux compétences interculturelles des systèmes.

Il semble, donc, que la dimension « relationnelle » a plus de succès que la dimension « institutionnelle » et systémique. Ce résultat peut s'expliquer par deux hypothèses :

- il existe très peu d'offre concernant ces deux dimensions sur le marché de la formation ;
- l'importance des dimensions institutionnelle et systémique n'est pas encore nécessairement intégrée en tant qu'élément important du référentiel professionnel des intervenants sociaux.

***Aujourd'hui, les cadres théoriques évoluant, l'importance de ces deux dimensions n'est plus mise en doute et les experts consultés estiment qu'elles doivent être intégrées dans la formation des professionnels et qu'elles constituent des besoins de formation.***

#### IV. DISCUSSION ET ANALYSE DES RESULTATS

Les demandes exprimées ne sont pas toujours en lien directe avec les besoins identifiés par les experts. Dès lors, la question qui se pose est de savoir comment de véritables besoins peuvent être révélés à partir des demandes exprimées. En cette matière les opérateurs de formation doivent pouvoir disposer d'un temps suffisant pour apprendre à connaître le contexte et le mode de fonctionnement des groupes en demande de formation. Ils doivent prendre le temps d'analyser les demandes et les attentes du public en formation afin d'arriver aux besoins réels.

Le contact prolongé et la relation de confiance établie entre formateurs et formés semble, donc, être un des facteurs majeurs de l'identification de besoins. La capacité de pouvoir prendre un certain recul par rapport au terrain favoriserait un rapprochement entre ce qui est projeté comme étant une demande et le besoin sous-jacent.

En termes de contenus, les personnes n'ayant jamais participé à des formations dans le domaine de l'interculturalité préfèrent des formations axées sur la connaissance des autres cultures (modes de vie, coutumes, histoire et religion du pays d'origine, etc), tandis que les personnes ayant déjà participé à des formations sur le sujet souhaitent surtout aborder les techniques de communication en général, communication non verbale, communication interculturelle, négociation, médiation, etc. Ces résultats confirment les observations réalisées par certains opérateurs de formation, à savoir, les demandes des intervenants sociaux commencent d'abord par vouloir comprendre « *l'autre qui est différent de moi et seulement après avoir essayé on se rend compte que la réalité est plus complexe et qu'on doit soi-même entrer dans une démarche d'apprentissage sur soi et sa façon de communiquer* ».

De même, les partenaires du réseau ACODDEN soulignent que, généralement, les demandes de formation des enseignants se concentrent d'abord sur des thématiques jugées « urgentes » pour résoudre le plus efficacement et le plus rapidement les problèmes rencontrés au jour le jour dans les écoles multiculturelles. Parmi ces thématiques « d'urgence » on trouve : l'apprentissage de la langue d'enseignement, la communication avec les parents et la prévention de la violence.

Actuellement, un grand intérêt semble néanmoins se manifester de plus en plus pour les programmes d'éducation à la diversité et à la paix lorsqu'ils sont proposés. Toutefois, ils ne sont pas encore demandés de manière spontanée par les professionnels.

Dès lors, nous sommes d'avis que si l'on souhaite que l'offre de formation réponde aux différents besoins des acteurs de terrain, elle doit continuer à proposer tant des formations centrées sur la connaissance d'autres valeurs culturelles ainsi que des formations qui ont comme objectif la prise de conscience de ses propres valeurs culturelles.

Certains thèmes considérés par des spécialistes en matière de relations interculturelles comme incontournables dans la formation des intervenants sociaux apparaissent peu parmi les thématiques proposées. Par exemple, l'analyse systémique du contexte d'intervention apparaît deux fois dans l'ensemble de réponses, l'évaluation des actions mises en place n'apparaît qu'une seule fois, la gestion de la diversité au sein de l'équipe jamais...

Quant aux autres thèmes repris par le réseau ACODDEN tels que la gestion de la diversité au sein de l'équipe éducatrice, les aspects institutionnels de gestion et de structure ainsi que la transformation des curriculums en clés interculturelles, bien que ces thèmes soient estimés fondamentaux par les experts, ils n'ont guère de succès même lorsqu'ils font partie d'un catalogue d'offres de formation.

## V. CONCLUSIONS ET PERSPECTIVES

Un aspect saillant des résultats de notre recherche concerne la nécessité tant pour les intervenants sociaux que pour les formateurs de se ressourcer, d'échanger leurs pratiques, de développer rapidement de nouveaux outils d'intervention adaptés aux changements de la société, de prendre du recul par rapport au travail de terrain afin d'établir des demandes proches de leurs besoins.

Les experts insistent, quant à eux, sur l'importance de se ressourcer en tant que formateur, dans un métier où l'efficacité pédagogique dépend tant de la compétence que de la qualité d'énergie des personnes. L'identification des besoins de formation nécessite un espace-temps structuré, soit lors des formations, soit dans un espace à créer où intervenants sociaux et professionnels de la formation pourraient prendre du recul et se rencontrer. Une instance d'accompagnement de ce type serait à la fois un lieu d'identification des besoins, de transformation des besoins en demandes concrètes, de théorisation des pratiques et d'évaluation de la mise en pratique des théories.

Dans ce contexte, la nécessité de *croiser des regards* et de faire appel à des compétences divergentes et complémentaires aux fondements de la démarche interculturelle sont à privilégier : regards de témoins divers, d'artistes... La palette d'intervention et le vocabulaire de la formation peuvent ainsi avantageusement s'élargir à des thématiques de plus en plus transversales.

Par ailleurs, notre recherche a mis en évidence une pénurie de formateurs wallons dans le domaine de l'interculturel. Les spécificités wallonnes sont en effet fort peu explorées dans l'espace belge francophone de l'interculturel, qui se limite trop souvent à la réalité bruxelloise.

Dans ce sens, les recommandations de notre recherche soulignent la nécessité d'une formation de formateurs renforcée et continuée, notamment pour la prise en compte de thématiques émergentes, telles que les nouveaux flux migratoires, le retour du religieux dans l'espace public... Les recommandations vont également dans le sens d'un label de qualité pour la reconnaissance des professionnels de la formation interculturelle, ou encore la constitution d'une base de données des opérateurs wallons de la formation, ainsi que l'opportunité d'échanges/intervisions entre formateurs.

Cinq constats complémentaires sont à souligner :

- le prix des formations est un frein à la formation pour des associations qui ont d'importants besoins et peu de moyens ;
- plusieurs contextes seraient preneurs de formations s'adressant en même temps aux professionnels et à leur public ;
- les demandes concernant la lutte contre l'extrême-droite sont en augmentation ;
- il serait opportun d'intégrer la formation à la gestion de la diversité dans les programmes de formation initiale de tous les intervenants sociaux ;
- la plupart des demandes expriment la nécessité de centrer les formations sur le vécu des participants et sur les applications concrètes dans le quotidien du terrain. Néanmoins, le besoin complémentaire d'être alimenté théoriquement est également présent.

Enfin, les conditions de vie et de travail de la plupart des professionnels ainsi que le fonctionnement d'une majorité d'organismes concernés impliquent des formations courtes, rapides et efficaces, suivies de supervisions et interventions permettant de prolonger et de concrétiser la dynamique d'innovation. Les formations longues ne concernent qu'une part minoritaire des professionnels et font généralement l'objet de demandes spécifiques et précises.

## VI. BIBLIOGRAPHIE SUR LE SUJET

Barbier J.M. et Lesne M. (1977), « L'analyse des besoins en formation ». Paris : Jauze.

Born M. (1999), « Délégation par abandon : approche psychologique », *Les politiques sociales*, n° 3-4, p. 13-18.

Bourgeois E. (1991), *L'analyse de besoins de formation dans les organisations : un modèle théorique et méthodologique*, Mesure et évaluation en éducation.

Camilleri C. (1994), « Enjeux, mécanismes et stratégies identitaires dans les contextes pluriculturels », Collectif, *Les Hommes, leurs espaces et leurs aspirations, Hommages à Paul-Henri Chombart De Lauwe*, Paris : L'Harmattan, p. 291-298.

Cohen-Emerique M. (2001), « La négociation interculturelle et l'intégration des migrants », *Politiques Sociales*, n° 3-4.

Cohen-Emerique M. (2002), « Les ressources mobilisées par les professionnels en situations interculturelles », *Education Permanente*, n° 150, p. 161-194.

Crutzen D. et Manço A. (2003), *Compétences linguistiques et sociocognitives des enfants de migrants turcs et marocains en Belgique*, Paris : L'Harmattan.

De Ketele J.M., Chastrette M., Cros D., Mettelin P., Thomas J. (1989), *Guide du formateur*, Bruxelles : De Boeck Université.

Demorgon J. et Lüdemann O. (1998), *Pour le développement d'une compétence interculturelle en Europe. Quelles formations ? quelles sanctions qualifiantes ?*, accès : <http://www.dfjw.org/paed/arbeitstexte.html>

Florence E. et Jamin J. (2003), « Médiations interculturelles et institutions », *Cahiers Migrations*, n° 32, Louvain la Neuve : Academia Bruylant.

Flye Sainte Marie A. et Tisserant P. (1997), « La compétence interculturelle collective. Perspectives théoriques et pratiques concernant la gestion de la diversité culturelle », Brangier E. et al. (éds), *Compétences et contextes professionnels. Perspectives psychosociales*, Actes du colloque international et de la rencontre praticiens-chercheurs, Metz, 19-20 juin.

Guelamine F. (1999), *Intervenir auprès des populations immigrées*, Paris : Dunod.

Ianni G., Sensi D. (éds.) (2004), *Diversity and citizenship : a challenge and an opportunity for schools*, ACODDEN Network, Toscane : IrreToscana.

Kastersztein J. (1990), « Les stratégies identitaires des acteurs sociaux : approche dynamique des finalités », Camilleri C. et al. (éds.), *Stratégies identitaires*, Paris : P.U.F.

Manço A. (1999), *Intégration et identités. Stratégies et positions des jeunes issus de l'immigration*, Bruxelles, Paris : De Boeck Université.

Manço A. (2002), *Compétences interculturelles des jeunes issus de l'immigration. Perspectives théoriques et pratiques*, Paris : L'Harmattan.

Manço A. et Amoranitis S. (1999), « De la délégation par abandon à la négociation citoyenne », *Les politiques sociales*, n° 3-4, p. 37-56.

Manço A. et Amoranitis S. (1999), « Délégation par abandon, dynamisation locale et compétences professionnelles des intervenants sociaux », Profession Banlieue (éd.), *Les chantiers européens des compétences : médiation dans l'espace public entre jeunes d'origine immigrée et professionnels des politiques de la jeunesse. Rapport européen*, Saint-Denis : Profession Banlieue, p. 51-58.

Roegiers X., Wouters P. et Gérard F.M. (1992), Du concept d'analyse de besoins en formation à sa mise en oeuvre, *Formation et Technologies - Revue européenne des professionnels de la formation*, Vol.I, n° 2-3, p. 32-42.

Sensi D. (1999), « La multiculturalité nelle scuole di base, e la formazione continua degli insegnanti e dei direttori », *Educare nella differenza*, Florence : IRRSAE Toscana.

Sensi D. (1997), « La formation des enseignants à la démarche interculturelle en éducation », *Agenda interculturel*, n° 19, Bruxelles.

Soenen R., Verlot M. et Suijs S. (1999), "Approche pragmatique de l'interculturel", *Les politiques sociales*, n° 3-4, p. 62-73.

- début -



## **Une formation-accompagnement : Scouts exemplaires**

### **« Scout pour tous » : Un partenariat de l'IRFAM avec la Fédération « Les Scouts »**

« Notre idéal scout nous donne l'envie d'ouvrir notre mouvement à toutes les catégories de population. », dit Pierre Scieur, président de la fédération « Les Scouts » : telle est la philosophie du projet « Scout pour tous » à laquelle a collaboré l'IRFAM de début 2002 à fin 2004.

La formule choisie par le staff fédéral des scouts pour travailler sur la thématique de l' « *accueil de tous* » fut celle de la recherche-action avec des moyens professionnels. La recherche-action est un type d'étude scientifique en sciences humaines et particulièrement en psychosociologie qui vise à observer une démarche participative sur le terrain, d'en retirer des enseignements et d'en faire profiter toute la fédération et, au-delà, la communauté des mouvements de jeunes. Du reste, l'expérience a permis le transfert d'une technologie de recherche sociale impliquée vers deux fédérations scouts partenaires à travers un processus d'accompagnement méthodologique de longue durée.

L'objectif de cette recherche-action fut d'étudier et d'analyser *in situ* les méthodes de création de nouvelles unités dans certains quartiers des grandes villes où vivent des populations issues de l'immigration ou de milieux sociaux défavorisés. Cette étude fut menée par trois intervenants sociaux engagés par la fédération en collaboration avec l'IRFAM qui a eu le rôle de la supervision scientifique de l'initiative. L'IRFAM a également prodigué une brève formation aux participants du projet qui a été piloté de près par le staff fédéral des « Scouts ».

Les scouts souhaitaient développer des nouvelles unités pour de nouveaux publics d'origines et de conditions diverses. Une méthodologie de création de ces groupes a été élaborée et fut testée sur le terrain. L'idée fut de créer des groupes autonomes au niveau de l'animation, dans une perspective de long terme. Pour atteindre cet objectif, une approche de type communautaire fut privilégiée : il s'agissait de travailler dans un quartier avec une communauté donnée, proposer une méthode éducative, en soutenir l'application sur le terrain, entrer en partenariat ...

Au mois de mai 2003, la fédération a ainsi été contactée par deux associations regroupant des jeunes et des familles des communautés africaines de Bruxelles. Ces associations souhaitaient collaborer avec la fédération pour créer une nouvelle unité destinée aux enfants. Ces jeunes fréquentent en général très peu le mouvement scout. Si les interlocuteurs souhaitaient initialement que les scouts animent sans intervention de leur part, la Fédération scout a proposé de créer un partenariat qui consiste à soutenir l'initiative locale en leur fournissant des « animateurs - relais » pour encadrer des animateurs issus de leur propre communauté. Ces « animateurs - relais » ont eu comme rôle d'être le garant de la méthode scout et de former les nouveaux responsables à l'animation auprès des enfants et jeunes. Toute l'unité fut construite sur le principe de la parité, y compris au sein de l'équipe d'unité et dans les dimensions symboliques (foulard, etc.). Pour cette initiative locale, une dizaine de jeunes issus de la communauté africaine subsaharienne de Bruxelles et environs ont rejoint des scouts confirmés pour découvrir le mouvement et en devenir animateur. Il s'agissait de susciter l'adhésion pour qu'elle puisse prospérer et perdurer à travers le temps et les générations de jeunes.

D'autres initiatives ont rapidement suivi cette première à Mons, Liège et Charleroi, dès l'automne 2003, à l'instigation cette fois des scouts. Pour créer ces nouvelles unités auprès des familles de réfugiés, de jeunes issus de l'immigration ouvrière ou de familles défavorisées d'une cité sociale, l'équipe de la

recherche-action a beaucoup réfléchi à une série de questions fondamentales qui traversent toutes les unités et pas seulement celles qui s'adressent aux jeunes, immigrés ou défavorisés : *Comment recruter des nouveaux animateurs ? Comment accueillir des animateurs qui n'ont jamais fréquenté le mouvement scout ? Comment impliquer des adultes pour le soutien de l'unité ? Sur quelle base les enfants vont dans une unité et pas dans une autre ? Quelle image le scoutisme véhicule auprès des parents issus de l'immigration ? Comment adapter les aspects pratiques et philosophiques des animations à la diversité culturelle des publics : diversité des croyances, des régimes alimentaires, diversités vestimentaires, coûts des activités, horaires des activités, question des camps et de la mixité, le rapport aux loisirs, à l'éducation et au bénévolat, etc. ? Quelle base d'intérêts communs, quel contrat socio-éducatif prévoir pour un développement et la participation de tous ?*

Les initiatives locales développées dans les villes wallonnes ont montré l'importance de mieux connaître les publics à travers les yeux des professionnels locaux : trouver un introducteur occupant une position nodale dans un réseau local a souvent été une clé de réussite dans les initiatives locales développées par les scouts.

Les dimensions interculturelles de l'intervention ont souligné la nécessité d'opérer un travail d'analyse des règles implicites des groupes locaux existants, ainsi que du mouvement scout dans son ensemble, afin de tendre vers des identités synthétiques fédératrices. Techniquement, il s'agissait d'adopter des méthodologies d'animation souples lorsque les jeunes n'avaient pas l'habitude de fonctionner dans des mouvements structurés. Former des équipes d'animation soudées par des liens d'amitié a incontestablement été un moteur de réussite. Le temps fut aussi un facteur important nécessité par l'introduction des préoccupations des nouveaux adhérents, notamment en matière socio-économique. Dans chacune des localités de nouvelles unités et de nouveaux animateurs ont été identifiés et formés. Plusieurs ont inscrit leur développement dans la durée. Mais, plus encore, l'ensemble de la famille scout a beaucoup appris sur le chemin du partage et de la fertilisation de leur méthode éducative avec des publics diversifiés. L'étape suivante est la diffusion de cette expérience afin d'en disséminer l'esprit positif !

Pour plus d'info rendez-vous sur <http://www.lesscouts.be>

- début -