

## I. Edito

- \* Une réflexion sur les professions juridiques en contexte social et leur impact sur la citoyenneté active des migrants\*.

Depuis août 2010, l'ADDE participe, avec le soutien du programme d'éducation et de formation tout au long de la vie de l'Union européenne, à une réflexion et à des expérimentations transnationales sur la communication avec les étrangers qui consultent les services juridiques, notamment dans les dimensions psychosociale et pédagogique. Ce projet, qui réunit trois associations partenaires, l'association Coordit de Gênes, l'association Salud y Familia de Barcelone, et l'ADDE asbl, implique une analyse comparative des problématiques psychosociales vécues par les migrants, spécifiquement dans le cadre de leur vie familiale, et la création et l'expérimentation de modules de formations spécifiques à destination des juristes, tant au niveau transnational que dans les organisations impliquées. Quoique ce projet soit toujours en cours, nous souhaitons rendre compte, dans le cadre de cet éditto, du processus engagé et des réflexions en cours.

- **Contexte du projet**

Le projet part du constat de difficultés de communications entre les professionnels du droit et les migrants qu'ils accompagnent dans leur processus d'insertion sociale. En effet, l'assistance juridique aux migrants nécessite, outre une connaissance pointue du droit, des compétences en termes de communication efficace avec les migrants qui ont une appartenance culturelle différente, domaine qui n'est pas enseigné dans le cadre des écoles de droit. Par ailleurs, le fonctionnement actuel des services d'aide aux migrants s'inscrit encore souvent dans une logique d'assistance et laisse peu de place à l'initiative et à la participation des personnes.

Ainsi, le projet vise à faciliter l'échange et la relation entre le professionnel et le consultant en y intégrant la dimension interculturelle, et promouvoir un travail en coproduction avec celui-ci. Il ambitionne ainsi de remettre le migrant au cœur des enjeux qui le concernent et de promouvoir la citoyenneté active.

- **Communication interculturelle**

Dans un premier temps, nous avons expérimenté l'approche interculturelle dans la communication avec nos consultants. Lorsque le professionnel et le migrant se rencontrent, on peut parler de rencontre interculturelle car chacun est porteur d'une identité culturelle distincte. Parce qu'ils ne partagent pas la même trajectoire de vie, le même bagage de connaissance et la même représentation de la réalité, le cadre de référence du professionnel n'est pas le même que celui du migrant. Cette différence peut être à l'origine de bien des difficultés de communication. En expérimentant la méthode d'approche culturelle de Margalit Cohen-Emerique<sup>1</sup>, nous avons exploré des pistes d'actions permettant de faciliter la rencontre avec la personne d'appartenance culturelle différente. Cette approche permet de réduire les impacts que la différence de culture<sup>2</sup> peut avoir sur les échanges avec le consultant. Si la culture de l'un peut être totalement inconnue de l'autre, nous pouvons néanmoins arriver à ce point de rencontre par le biais de trois démarches personnelles et volontaires.

Une première démarche consiste à réaliser un travail de décentration. Ce travail a pour objectif de prendre conscience de son bagage culturel personnel. Il s'agit ici d'identifier son propre cadre de référence, c'est-à-dire l'ensemble des valeurs que nous portons, qui constituent notre univers de significations et qui donne un sens à notre vie personnelle, professionnelle et sociale. Ce travail de décentration est indispensable pour comprendre son propre cadre de référence et prendre de la distance par rapport à soi-même. La seconde démarche de cette approche est de découvrir le cadre de référence de l'autre. Cela requiert, premièrement, de comprendre la réalité de la situation que vit le migrant et sa façon de se représenter celle-ci et, deuxièmement, d'identifier quelles sont ses valeurs culturelles, ses acquis et ce qui est signifiant pour lui. Bien que ce cadre de référence puisse paraître inaccessible a priori, il est possible de le découvrir à l'aide d'une écoute active et de questions pertinentes, en accordant une attention particulière au parcours du migrant, à son histoire et sa trajectoire de vie. Il est donc indispensable que ce cadre de référence soit personnalisé et qu'il ne résulte pas simplement de préjugés en fonction de l'origine de la personne ou de son appartenance à un groupe social. Une troisième étape de cette approche interculturelle, peut être une étape de négociation et de médiation. Dans cette étape, le professionnel et le migrant peuvent arriver à prendre conscience de ce qui est négociable et ce qui ne l'est pas pour chacun. Si elle n'est pas toujours une finalité, la négociation peut consister au fait de prendre conscience qu'il y a des choses qui ne peuvent pas être négociées.

\* Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne. Cette publication n'engage que son auteur et la Commission n'est pas responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qui y sont contenues.

1 Voir méthode cohen-Emerique dans l'ouvrage pour une approche interculturelle dans le travail social – théories et pratiques de Margalit cohen-Emerique

2 La notion de culture est plus large que juste l'ethnie et l'origine, elle comprend également les groupes sociaux auxquelles une personne appartient. Elle peut donc aussi être définie par le travail, l'âge, la religion, etc.

L'approche interculturelle demande fondamentalement la disponibilité tant du migrant que du professionnel. C'est une démarche engagée et de longue haleine, qui, outre faciliter la communication, permet de reconnaître le migrant en tant que personne et de le considérer au delà de son statut juridique et des problématiques qu'il rencontre.

- **Empowerment et coproduction**

Dans un deuxième temps, nous nous sommes penchés sur la question de l'empowerment<sup>3</sup> de notre public et avons questionné la manière dont nous pouvions travailler en coproduction avec nos consultants. Ce questionnement a fait l'objet d'un séminaire à Barcelone suivi de travaux de groupe de réflexion sur base de situations concrètes.

- **La théorie des capacités<sup>4</sup>**

Le phénomène d'interaction entre les personnes porteuses de cultures différentes s'est considérablement intensifié depuis plusieurs années. Aujourd'hui la diversité est une culture en elle-même et peut être vue comme une ressource publique, un bien qui, en tant que tel, requiert une intervention politique. Parce que la diversité crée des moyens (un groupe homogène qui ne serait composé que de personnes identiques aurait moins de moyens pour faire face à des problématiques qu'un groupe composé de personnes mixtes) elle exige la mise en place d'espaces communs où elle peut être partagée et exploitée. En effet, une société qui connaît une diversité importante ne pourrait se renouveler et accroître ses ressources si elle n'en tient pas compte. Cette diversification est dynamique et se base sur une multitude d'origines et d'identités mais aussi de capacités. À cet égard, l'interculturalité doit être analysée comme une stratégie politique de la gestion de la diversité. Nos politiques publiques devraient, d'une part, se préoccuper des espaces qui ne permettent pas aux personnes d'interagir et de vivre cette mixité et, d'autre part, promouvoir les interactions entre les personnes pour leur permettre d'augmenter leurs capacités. Promouvoir le développement des capacités du migrant, c'est passer d'une logique d'assistance à une logique d'action.

- **La citoyenneté active et le travail en coproduction**

La citoyenneté active se définit au départ de l'action. Reconnaître que le migrant a des capacités implique donc de ne plus le percevoir comme un patient mais comme une personne à qui on donne des moyens pour qu'il ait un rôle fondamental dans la société. En effet, nous travaillons encore souvent selon un paradigme paternaliste : le professionnel a la connaissance, il prend la décision pour l'utilisateur. Cela limite la possibilité de celui-ci de choisir. Par ailleurs, les services actuels ne travaillent pas toujours de manière suffisamment intégrée et préfèrent souvent les actions à court terme avec des résultats rapides et visibles. Or, en partant de l'idée que tant le migrant que le professionnel possèdent des capacités distinctes, nous pouvons travailler dans une logique de coproduction. Le professionnel n'est alors plus perçu comme un prestataire de services mais devient un facilitateur d'accès aux ressources pour le migrant, qui n'est plus un simple récepteur mais bien un acteur dans la reconnaissance de ses droits. À cet égard, l'accompagnement de la personne doit être réalisé par le biais d'une relation égalitaire et réciproque entre le professionnel, le migrant, leurs familles et la communauté. De cette manière, tant les services que les communautés deviennent davantage les agents d'un changement effectif.

S'il est vrai qu'actuellement, les services et les professionnels ignorent bien souvent les capacités et les ressources dont le migrant qui les consulte dispose, il est également vrai que ces ressources existent et qu'elles peuvent être exploitées. En arrivant à instaurer une communication qui ne se heurte pas à des barrières culturelles, le professionnel peut collaborer et devenir un agent facilitateur dans le développement de ces ressources. Optimiser cette compétence de facilitateur et non de prestataire est un moyen par lequel les migrants consultant nos services pourraient tendre vers plus d'autonomie. Intégrer la notion d'interculturalité en tant que compétence particulière chez le professionnel est à l'évidence un moyen pour répondre de façon plus adéquate à la demande des usagers.

Lors des échanges avec nos partenaires européens, le partage de situations concrètes découlant de la pratique quotidienne des professionnels nous a permis d'appréhender l'impact de la sphère culturelle et de la théorie des capacités dans nos consultations. Ainsi, suite à ces expérimentations, nous réalisons la nécessité de poursuivre la réflexion et d'innover au quotidien dans notre façon de travailler avec nos consultants. Il apparaît aussi qu'enrichir la formation des professionnels juristes en incluant des apports liés à la dimension psychosociale et l'interculturalité est une perspective à explorer et à promouvoir afin d'endosser ce rôle de facilitateur qui tient compte de la globalité humaine et de la spécificité culturelle et familiale du migrant.

*Magalie Nsimba*  
*Assistante sociale, Adde asbl*

<sup>3</sup> En travail social, la notion d'empowerment véhicule l'idée de reconnaître et aider à développer chez les personnes leurs capacités et leurs compétences afin de leur permettre de gagner en autonomie.

<sup>4</sup> Sur ce point, nous synthétisons les réflexions du Professeur Ricardo Zapata, professeur à l'université Pompeu Fabra de Barcelone, lors de la conférence du 26 janvier dernier à la représentation de la Commission européenne et du Parlement européen à Barcelone.