



La Lettre de l'AFPE

Sommaire

EDITO 1

ACTUALITES 2

- Election des représentants étudiants au Conseil d'Administration
- Fenêtre sur l'Europe
- Info des Centres de Ressources documentaires (CRD)

DOSSIER 3

L'interculturalité

- **Découverte** : Une nouvelle modalité pédagogique pour les futurs assistants de service social
- **Formation** à l'approche de la diversité culturelle dans le travail social
- **L'association OPTIMA**

QUESTIONS A 4

Franck CHAPEY et Michel LE MARCHAND, responsables médiation Optima

Supplément :

Actions Formation continue

édito

L'INTERCULTUREL, UN DEFI POUR LA FORMATION

La pluralité culturelle de notre société est un fait et, pour de nombreux travailleurs sociaux, la diversité culturelle constitue en partie cette réalité dans laquelle ils doivent intégrer leur action.

L'efficacité de l'action sociale et éducative en ce domaine dépend de la connaissance et de la compréhension des mécanismes en jeu dans ces situations interculturelles. C'est en retournant à sa vocation initiale, celle d'agir dans le sens du rapprochement des diverses couches de la population, que le travail social peut jeter les conditions de la rencontre interculturelle.

Comment concilier le respect des cultures et l'intégration de populations dans la société française ? Comment créer les conditions d'un « vivre ensemble » avec des cultures aussi diverses ? Comment changer le regard et comprendre ce qui se passe lorsque des univers différents entrent en contact ? Comment savoir s'ouvrir à l'autre, tout en reconnaissant les contradictions qui peuvent exister dans l'appréhension des différences de cet autre ?

Jamais la nécessité de définir et de mieux construire une véritable démarche de formation interculturelle n'a semblé aussi forte.

Aujourd'hui ces convictions se traduisent, pour l'AFPE, par son engagement dans le programme européen ERASMUS et dans de très nombreux échanges avec des établissements de formation et des professionnels d'autres pays.

Mais l'interculturalité dépasse l'international. La formation des travailleurs sociaux doit aussi amener les étudiants ou stagiaires à repérer et identifier leurs propres représentations issues de leurs propres systèmes de valeurs et de normes, à se décentrer, à comprendre leur propre cadre de référence pour mieux comprendre l'autre.

Ce champ est vaste et complexe : la problématique des migrants nous interroge brutalement, le métissage historique de notre propre culture est une réalité dont nous devons prendre conscience. **La formation** doit être au cœur de ces problématiques, elle doit être un **levier essentiel pour les futurs travailleurs sociaux** afin qu'ils puissent mieux mesurer l'importance de leur propre regard sur l'autre en reconnaissant « **l'étranger comme semblable et comme différent** ». Cette capacité à la décentration de soi constitue un préalable à l'instauration d'un pouvoir de communication interculturelle.

Yannick BESNIER
Vice-Président de l'AFPE,
Président du Conseil de Perfectionnement

Election des représentants étudiants au Conseil d'Administration

Les délégués des élèves se sont réunis le 3 novembre et ont procédé à l'élection de leurs représentants à l'Assemblée générale de l'AFPE :

Sont désormais membres de l'Assemblée générale :

- Lydie BOULEAU (AS 3ème année)
- Lucie CREACH (AS 2ème année) ;
- Christophe GOUPIL (ES 1ère année) ;
- Anne GUILLEMOT (ES 2ème année) ;
- Alban LEFEUVRE (ES 1ère année) ;
- Hugo LUCA (CAFERUIS).

Parmi ceux-ci, **Lucie CREACH** et **Hugo LUCA** siégeront au Conseil d'administration de l'AFPE.



Lucie CREACH
AS 2ème année



Hugo LUCA
CAFERUIS



Fenêtre sur l'Europe

La mobilité étudiante et enseignante

- Accueil du 25 au 28 septembre 2006 au Centre Emmanuel Mounier de deux enseignantes du Collège Komensky de Prague.
- Deux étudiantes en formation préparatoire au Diplôme d'Etat d'Assistant de Service Social du Centre Louis Guilloux poursuivent dans le cadre du programme ERASMUS leur parcours de formation au sein de la Haute Ecole Leon Eli Troclet de la province de Liège (Belgique)
- Une étudiante en formation préparatoire au Diplôme d'Etat d'Educateur Spécialisé est en stage pour 4 mois à Sibiu (Roumanie) dans le cadre de l'accord bilatéral signé avec l'Université Lucian Blaga de Sibiu.

Le partenariat avec la coopérative sociale EPTA et l'Université de BOLOGNE

Dans le cadre de la convention signée entre la Coopérative sociale EPTA et l'accord bilatéral signé entre l'AFPE et l'Université de Bologne, Messieurs WENZ et DANTON se sont déplacés du 23 au 26 octobre dernier à BOLOGNE. De nouveaux projets de collaboration ont été définis : Madame THOMAS, Directrice du Centre Louis Guilloux devrait assurer des enseignements sur la question de l'autisme et en échange, l'AFPE accueillera au printemps prochain, le Professeur Luigi GUERRA responsable de la formation des travailleurs sociaux à l'Université de Bologne.



M. le Professeur Luigi GUERRA,
Mme Gilda MAERAN, Erasmus Officer
et MM WENZ et DANTON



Le Président d'EPTA Antonio BRIA
et MM SPOTO, DANTON et WENZ

Le cadre européen des certifications professionnelles pour l'apprentissage tout au long de la vie : un processus en cours d'élaboration

Pour favoriser la mobilité professionnelle et la lutte contre le chômage en Europe, la commission européenne travaille à la création d'un Cadre Européen des Certifications Professionnelles (European Qualification Framework). Ce nouveau cadre devrait être soumis à

l'approbation du Conseil et du Parlement européen fin 2007. La mise en place de ce nouveau cadre européen se fera progressivement et au plus tard en 2009. Il ne sera pas sans conséquence sur l'organisation des professions sociales en France.

Du côté des CRD

SITES WEB



www.adri.fr

Cité nationale de l'histoire de l'immigration



www.alterites.com

web magazine de la diversité culturelle

A LIRE

- **La question interculturelle dans le travail social. Repères et perspectives**
Gilles VERBUNT - La découverte, 2004 (alternatives sociales). - 210 p. (disponible au CRD)
- **La société interculturelle : vivre la diversité humaine** / Gilles VERBUNT. - Seuil 2001, 281 p. (disponible au CRD)
- **Le travail social face à l'interculturalité**
Emmanuel JOVELIN - L'Harmattan, 2002 (le travail du social), 341 p, bibliogr.
- **Les tout-petits ont-ils des préjugés ?**
Education interculturelle et antidiscriminatoire dans les lieux d'accueil
PREISSING C. - Erès (sortie le 1er novembre 06).

DERNIÈRE
MINUTE

Les journées «Europe et ouverture internationale» de l'AFPE auront lieu
le 22 janvier 2007 au Centre Louis Guilloux à Saint-Brieuc,
le 6 mars 2007 au Centre Emmanuel Mounier à Bruz.

A cette occasion, des étudiants présenteront leurs expériences de séjours hors frontières.

DÉCOUVERTE

UNE NOUVELLE MODALITE PEDAGOGIQUE POUR LES FUTURS ASSISTANTS DE SERVICE SOCIAL



Table ronde du 3 octobre 2006

Le 3 octobre 2006, l'AFPE a organisé à Saint Briec, pour les étudiants de 3^{ème} année préparant le Diplôme d'Etat d'Assistant de Service Social, une journée sur le thème « Politique d'accueil et d'intégration des personnes d'origine étrangère ».

En effet, la préparation au Diplôme d'Etat d'Assistant de Service Social demande désormais aux futurs professionnels d'acquérir des connaissances pointues en matière de politiques sociales (DC 4)¹, de travailler en partenariat et en réseau (DC 3)¹, d'être rigoureux sur l'analyse des contextes de plus en plus complexes (DC 2)¹ et de réfléchir à leur positionnement professionnel en tant qu'acteurs des politiques sociales (DC 1)¹.

Cette table ronde a réuni 10 représentants d'institutions et d'associations — NDLR : ils nous excuseront de ne pouvoir tous les nommer (DDASS, Préfecture, DDTEFP, l'ANAEM, l'ANSCEC (anciennement FASILD), Conseil Général 22, Inspection académique, AFTAM, EMMAÛS, ASTI) —.

La présentation des politiques et missions de chacun a permis aux étudiants de mieux connaître les dispositifs existants en matière d'intégration des personnes d'origines étrangères. Les différents éclairages apportés sur cette problématique ont mis en évidence la complexité de la mise en œuvre de la politique gouvernementale.

Le débat qui a suivi les interventions a reflété la densité des contributions, la curiosité des étudiants et l'importance du travail en réseau. Isabelle FIAND, responsable de la formation des ASS, précise « qu'entre les cadres réglementaires, juridiques, institutionnels et les histoires de vie, le travailleur social ne peut faire l'impasse sur sa place en tant qu'acteur politique au service des populations accompagnées et de la cohésion sociale. Cette articulation reste toujours à construire, à plusieurs ».

⁽¹⁾ Domaine de compétences

UNE FORMATION à l'approche de la diversité culturelle dans le travail social

Le travailleur social exerçant auprès d'une personne issue de l'immigration est confronté, au quotidien, à de nombreuses différences culturelles. Le manque de repères et de connaissance de ces codes favorise les interprétations ou malentendus bloquant ainsi la relation d'aide. La formation permettra au professionnel de favoriser la cohabitation interculturelle par une meilleure compréhension de l'autre :

Points clés :

- * L'individu comme être de culture.
- * Les notions théoriques fondamentales liées à la notion d'interculturel : valeurs, normes et codes.
- * L'interaction interculturelle : assimilation, acculturation, stéréotypes, incompréhension.
- * Le travail social : un modèle occidental
- * Les éléments culturels mobilisés dans la relation d'aide : la famille, le temps, le sacré ou l'espace.
- * La négociation interculturelle.

Intervenantes

M-M TOMBEZOOGO, Médiatrice interculturelle et S. SAGLAM, Psychologue.

Dates : 5, 6, 7 mars 2007 à Bruz

Renseignements :

Frédérique TOURANCHEAU :
02.99.05.46.50

La quatrième de couverture est réservée à l'association OPTIMA :

Son activité sociale, la composition interculturelle des équipes de collaborateurs présentent une expérience originale et éclaire de manière concrète le propos de l'interculturalité.



Les médiateurs d'Optima au travail

Optima a été créée en 1993 à l'initiative d'élus de quartier, de militants associatifs, ... des quartiers sud de Rennes, qui souhaitaient créer de l'emploi tout en répondant à des besoins non satisfaits en direction des entreprises ou des personnes.

Aujourd'hui, les activités d'Optima s'organisent en deux grands pôles d'activité de prestations de service :

Aux entreprises :

maintenance immobilière, aménagement de parkings, traitement de

courrier, démarches administratives (traitement des dossiers de cartes grises pour les concessionnaires auto), nettoyages spécifiques (abris-bus, tags et petits graffitis, bornes pompiers, terrasses...), manutention et petits déménagements.

Aux personnes orientées sur des activités de médiation sociale :

Service des Correspondants de nuit (à Rennes et Nantes : 60 salariés), Service de Médiation ISIGAZ, activité d'Audit Conseil Formation.

Franck CHAPEY et Michel LE MARCHAND,
responsables médiation Optima Nantes, Rennes

La Lettre de l'AFPE : A l'échelle de la composition de votre équipe de collaborateurs, qui réunit une quinzaine de nationalités différentes, Optima serait une mini «Tour de Babel». Cela doit-il s'entendre comme une volonté affichée de mixité culturelle ?

La mixité des équipes est la résultante d'une volonté de l'association d'offrir la possibilité à des personnes d'accéder à l'emploi. A compétence égale, le candidat retenu sera celui qui a statistiquement le moins d'opportunité pour obtenir un poste du fait de son parcours, de son origine, de son handicap, ... etc.

Le produit de cette politique de recrutement fait que la diversité se trouve être au rendez-vous. Elle n'est pas recherchée a priori.

L'association et ses services deviennent alors lieu de mixité des origines (sociales, culturelles, de parcours professionnels, géographiques, générationnelles)

La médiation suppose une posture du respect de l'autre, plus aisée à mettre en œuvre lorsque les références culturelles sont spontanément, naturellement, agies dans les premiers contacts.

Cette posture de tiers médian, compétent et professionnel, est partagée par les équipes, chacun apporte ses savoirs, savoir-faire, savoir-être dans l'action et la réflexion des équipes.

LL : Le métissage de ces équipes nécessite-t-il de la part des encadrants (chef d'équipe, manager...) des compétences particulières ?

Il convient d'associer à la fois la rigueur des procédures professionnelles et le respect des styles et différences.

Rigueur dans l'élaboration collective de la méthodologie professionnelle et du fonctionnement des services, respect des modes d'approche des problèmes à résoudre. Les procédures de construction et de validation des décisions doivent être claires, transparentes et partagées autant que possible.

Leur application soigneusement contrôlée de façon objective pour éviter les incompréhensions ou interprétations.

Cela suppose pédagogie et mise en acte de leaderships reconnus et acceptés à tous les échelons hiérarchiques. La promotion est souvent interne pour les postes opérationnels. L'encadrement est aussi mixte de ce fait.

LL : En termes de gestion des ressources humaines, avez-vous adopté des règles particulières qui permettent de travailler ensemble ?

Certains services fonctionnent 365 jours par an. La cohérence de l'organisation et la cohésion des équipes s'envisagent uniquement en référence à la loi commune.

La laïcité est la base du « vivre-ensemble ». Le respect de la part individuelle et privée de chacun ne s'entend que dans le cadre de l'égalité de traitement dans la vie professionnelle. Un salarié ne peut se prévaloir de ses références personnelles pour faire ou ne pas faire ce que son emploi ou ses missions exigent de lui et de ses pairs.

Si des choix personnels imposent de pratiquer tel ou tel rite à des moments de la journée, de la semaine ou de l'année, les salariés peuvent trouver dans le droit commun, les moyens de le vivre hors de l'entreprise, (poser des congés dans la limite de l'intérêt du service et de la cohésion de l'ensemble par exemple). Les rythmes de travail, les tâches à exécuter sont organisés selon les besoins du service sans autre considération particulière.

LL : En quoi la diversité des origines culturelles favorise-t-elle la qualité du service rendu ?

La qualité du service rendu est d'abord celle de l'exemplarité du « vivre-ensemble » possible. Nos équipes déambulent sur les espaces publics de nombreux quartiers, entrent, quand elles y sont invitées, chez les habitants. Les binômes changent chaque soir. Tous « tournent » avec tous.

L'accueil de cette mixité possible et visible n'est pas toujours celui que nous souhaiterions. Les maux sociaux ont parfois leur traduction d'intolérance ou d'invective en direction de certains de nos collaborateurs, ceci dans toutes les configurations possibles. Cette diversité est le plus souvent une plus-value pour établir le contact, comprendre une situation ou des attitudes, dont les fondements, non exprimés, échappent au premier regard d'un non-initié à la culture d'origine de la personne à prendre en charge. La complémentarité des équipes joue à plein dans ces situations de terrain.

www.afpe.org

Centre
Emmanuel MOUNIER

Campus de Ker Lann
BP 17451
35174 BRUZ Cedex
Tél. 0033 (0)2 99 05 06 10
Courriel : rennes@afpe.org

Centre
Louis GUILLOUX

12 Rue de Vau Meno
BP 507
22005 SAINT BRIEUC Cedex 1
Tél. 0033 (0)2 96 78 86 20
Courriel : saintbrieuc@afpe.org

Centre
Bertrand SCHWARTZ

87 Route de Callac
BP 47945
29679 MORLAIX Cedex
Tél. 0033 (0)2 98 63 23 00
Courriel : morlaix@afpe.org