

VERS UNE INTERCULTURALISATION

DE L'AIDE SOCIALE

Ghislain Verstraete

« La vérité qu'il nous faut découvrir au travers de l'aide sociale aux allochtones est que chacun a un ancrage culturel. Il n'est plus possible (non plus) de retourner vers les autochtones en salle de thérapie sans tenir compte de la dimension culturelle. C'est là l'enrichissement que procure la thérapie avec les allochtones : grâce à elle, la dimension culturelle se perçoit aussi plus clairement dans la demande d'aide des autochtones » (Meurs & Gailly).

CRITIQUE DES CONCEPTS « CULTURE » ET « INTÉGRATION »

La citation tirée du livre intitulé « Wortelen **in andere aarde** » [NdT : « **S'enraciner dans une autre terre** », ouvrage non disponible en français] (Meurs et Gailly, p. 218), sur laquelle s'ouvre cet article sur l'aide sociale aux citoyens allochtones, met en lumière la dimension culturelle au sein des soins en santé mentale et de l'aide sociale au sens large. Un défi fondamental pour l'avenir sera en effet d'apprendre à faire face à la grande diversité et à la grande complexité de la société. Cette remarque ne s'applique pas uniquement à l'aide aux allochtones mais aussi à toute forme d'aide aux autochtones. Les migrants ne sont à cet égard que les révélateurs d'une problématique sociale plus large. Ils nous forcent à voir la dimension culturelle de notre travail aussi bien avec les allochtones qu'avec nos « propres gens » !

Je commencerai par aborder de façon critique notre utilisation de certains concepts. Par le passé, nous avons connu des échecs dus à une mauvaise utilisation des concepts « culture » et « intégration ». On peut aussi avancer que l'interprétation erronée de ces concepts était et est révélatrice d'évolutions inquiétantes au sein de la société, liées à une réduction du contexte complexe de la réalité « culturelle » à quelques stéréotypes simplistes.

L'œuf (en plâtre) culturel

En partie sous l'influence d'un antiracisme (souvent impuissant) [Verstraete, 1995], les différences entre « cultures » et groupes « ethniques » ont été à ce point mises en évidence que l'on s'est réellement mis à croire en une altérité « fondamentale » des allochtones. La diversité culturelle a trop souvent servi de véhicule à la propagation d'une lecture ethnique. Or, une telle lecture contribue à isoler du contexte social une présumée « essence » de « l'Autre ». On attribue aux allochtones un nom collectif qui dégénère en étiquette, un passé commun qui fait fi de toute histoire personnelle, un lien simpliste avec une patrie, une interprétation stéréotypée de la solidarité, une culture et une identité communes qui vont servir de normes de comparaison. Cette réduction aux seuls aspects culturels et ethniques, isolés du fonctionnement social, a déformé la perception et les perspectives en matière de citoyenneté et de solidarité. La réflexion sur la diversité s'est restreinte à l'énumération des différences, entraînant trop souvent l'oubli des points communs, des dimensions humaines universelles et des conditions sociales partagées. Or, la diversité est porteuse à la fois de différences et de ressemblances.

Tout comportement a été expliqué sous l'angle culturel et au niveau des communautés ethniques. La culture était et est perçue comme une chose anhistorique, comme un œuf pondu dans un lointain passé qui, depuis, déterminerait les comportements des hommes et des groupes de façon immuable. Seule une connaissance approfondie de cette chose rendrait la communication entre les hommes possible. Ce raisonnement a notamment amené les gens à réfléchir et à agir à partir d'un modèle d'inventorisation qui répertorie toutes les spécificités culturelles. Cet inventaire sert de base pour interpréter le comportement et pour communiquer. Nous regardons donc les allochtones au travers de lunettes dont les verres ont été façonnés et teintés par les données de notre inventaire : tous les Nord-Africains sont croyants et musulmans, vivent dans le respect d'une séparation stricte des rôles entre hommes et femmes, ... Ce ne serait en soi pas si grave si nous tenions également compte de l'évolution rapide de ces stéréotypes sexospécifiques dans les familles et des crises qu'une telle évolution peut engendrer.

Dans les circonstances actuelles, la diversité croissante de notre société rend le modèle d'inventorisation de plus en plus difficile à appliquer. En outre, ce modèle mène à des spécialisations dans l'une ou l'autre « culture » ou « ethnie », bref à une lecture ethnique qui éveille une illusion d'exhaustivité alors qu'elle contribue en réalité à exclure les facteurs personnels et sociaux du champ d'observation. Elle ne tient en effet nullement compte de la réalité de personnes qui veulent se réaliser dans la société, définir elles-mêmes leurs projets de vie, négocier ces projets avec leur environnement, les adapter sur la base de ces vérifications, ... Ces parcours d'individus et de groupes diversifient d'une façon ou d'une autre toute communauté et génèrent une énorme dynamique au sein de la société. En nous limitant aux seuls aspects culturels, nous ignorons tous ces éléments et, qui plus est, nous faisons fi de l'interaction entre ce qu'il est convenu d'appeler les « majorités et les minorités », alors que le comportement des minorités est aussi déterminé par le comportement de la majorité (et inversement) et que cette interaction subit également l'influence des rapports de force relatifs entre majorité et minorité.

Catégorielle ou uniforme

Des erreurs ont aussi été commises au niveau de la conception de l'intégration et des modèles qui en sont dérivés. Deux modèles (dont nous n'esquissons ici que les grandes lignes) se sont déjà révélés des échecs. Le premier s'appuie sur la lecture ethnique décrite ci-dessus et pourrait être qualifié d'« exclusivement catégoriel ». Le modèle « multiculturaliste » l'illustre parfaitement. Partant d'une image de la société conçue comme un assemblage de groupes ethniques et de cultures, ce modèle repose sur l'hypothèse sous-jacente que l'identité culturelle domine déjà en grande partie les interactions et relations entre personnes et groupes. Appartenir à un groupe déterminé signifie alors automatiquement qu'en tant qu'individu, on partage la culture qui caractérise ce groupe (normes et valeurs, langue, religion, etc.), mais aussi ses besoins et problèmes spécifiques (pensée catégorielle). Une politique basée sur cette conception sera donc fortement catégorielle et, en réalité, ségrégationniste. On élabore des instruments spécialisés et des services catégoriels spécifiques à tous les niveaux, avec notamment pour conséquence un glissement des responsabilités des services généraux vers le secteur catégoriel.

Le deuxième modèle peut être décrit comme « inclusif non catégoriel ». Le modèle du « creuset culturel », avec toutes ses variantes et dérivés, en fournit un exemple. La diversité y est pour ainsi dire inexistante. Les différences culturelles et groupes ethniques, dont l'existence n'est reconnue que comme caractéristique d'une situation de départ, doivent en

définitive « se fondre » en un nouveau tout culturel. Les spécificités doivent s'estomper et sont tout au plus tolérées dans la sphère privée. L'intégration tend à une uniformisation à l'américaine, opposée à la diversité.

Inclusif et négocié

Un troisième modèle d'intégration est à la fois inclusif et partiellement catégoriel, ce qui peut paraître contradictoire. Ce modèle comporte certes aussi des dichotomies mais il repose sur une conception pragmatique centrée sur la négociation. Il s'intéresse bien plus à des situations qu'à des catégories. Ce modèle est inclusif en ce sens que tous les individus et groupes, indépendamment de leur origine, de leur contexte culturel ou de leur statut social, sont reconnus comme membres à part entière de la société. Ils peuvent donc participer activement au débat sociétal et à la prise de décisions politiques sans devoir renoncer à leur identité. Naturellement ce modèle va de pair avec le respect de plusieurs principes à la base d'une société démocratique citoyenne : le droit à l'égalité de traitement, à l'égalité des chances, etc. Une politique inclusive vise dès lors à servir, dans la mesure du possible, tous les individus et groupes via des institutions et équipements généraux, qui tiennent aussi compte de la diversité de la société.

Par ailleurs, ce modèle garde une place pour une prise en considération limitée de l'autonomie culturelle, ce qui permet une approche catégorielle complémentaire et limitée. Pour organiser l'intégration interculturelle, il faut négocier avec toutes les parties. Le pragmatisme réside dans le choix de laisser au processus de négociation le soin de déterminer les objectifs et l'image du modèle sociétal idéal au lieu de définir ces derniers a priori. Toutefois, le principe de négociation comme stratégie de résolution des problèmes ou de prise de décisions ainsi que le principe d'inclusion (aucune exclusion illégitime de la participation aux négociations) sont fixés et non négociables.

En résumé, il ne suffit pas de reconnaître la « dimension culturelle » de l'aide sociale. Certaines conceptions de la « culture » et de l'« intégration », telles qu'évoquées ci-dessus, sont contreproductives et confinent les gens et les groupes dans des positions passives. Les cultures ne sont pas des œufs (en plâtre) qu'il faut au besoin continuer à couvrir. Ce sont au contraire des processus grâce auxquels nous sommes en mesure de donner un sens au monde qui est en nous et autour de nous. Bien entendu, nous les avons acquis par le biais de processus d'apprentissage auxquels les générations précédentes ont participé. Néanmoins, la culture est aussi dynamique, liée à notre parcours personnel, négociable avec d'autres... Ensemble et de façon pragmatique, nous pouvons, en partant de situations et non de catégories, donner un sens aux phénomènes sociétaux et aux projets que nous voulons élaborer pour l'avenir.

C'est particulièrement important pour les travailleurs sociaux et animateurs socio-culturels car ce travail d'aide sociale est très étroitement lié à « l'attribution d'un sens ». Beaucoup de participants ou de clients, qu'ils soient allochtones ou autochtones, cherchent en fait à donner une place et un sens à leur vie. La culture – au sens exact du terme – occupe dès lors **inévitablement** une place centrale dans tout ce travail. Ce sont surtout les centres « d'aide sociale générale » qui doivent prendre conscience du fait qu'une série de réductions ancrées dans la société influencent leur politique vis-à-vis de clients (potentiels) allochtones et autochtones.

DÉVELOPPER UNE PERSPECTIVE PLUS LARGE

Les autorités doivent elles aussi se garder de pratiquer des réductions erronées de la réalité. En témoigne l'expression « politique pour les minorités ethno-culturelles », utilisée dans le nouveau décret **flamand** pour le secteur de l'intégration. Ce terme ne nous paraît pas bien choisi pour les raisons évoquées ci-avant. Nous devons au contraire élargir explicitement le projet politique, faute de quoi les autorités sèmeront exactement ce qu'elles veulent éviter sur le terrain.

Pluralisme des modes de vie

Les allochtones ne sont que les révélateurs d'une problématique sociale beaucoup plus large. En effet, notre environnement de vie immédiat – et par conséquent aussi le contexte de notre travail social – est devenu très hétérogène, et ce à quatre titres au moins. Premièrement, la multiculturalité de notre environnement se fait de plus en plus manifeste. Des personnes, hommes, femmes et enfants, d'autres pays et continents viennent habiter dans nos villes et nous confrontent à d'autres « cultures ». Ces cultures sont des « processus porteurs de sens ». Elles nous apprennent que la réalité peut aussi recevoir un sens selon des modes de pensée différents des nôtres. Deuxièmement, nous vivons dans un environnement de plus en plus pluriel. Les gens jouissent d'une autonomie de plus en plus grande pour façonner leur vie car le respect des règles et de la tradition s'amenuise dans beaucoup de domaines. Par conséquent, nous sommes entourés d'une diversité de « modes de vie » qui sont autant d'expressions de choix personnels et individuels.

Cette évolution a des effets positifs car elle renforce la possibilité de devenir sujet, c'est-à-dire acteur de sa propre vie tant sur le plan individuel que par rapport au groupe. Mais elle nous pousse aussi à prendre en main notre propre vie. En effet, et ce sera notre troisième point, nous vivons aussi dans un environnement à géométrie variable où les chances ne se répartissent pas de façon égale. Le contexte socio-culturel et le parcours personnel restent déterminants pour obtenir ou non un accès à l'univers sociétal. Enfin, citons la dimension européenne, qui gagne en importance au niveau de l'élaboration des politiques. Sur ce plan aussi, les priorités culturelles et sociales évoluent. À ce niveau, le jeu des majorités et minorités prend une autre tournure. Dans le contexte européen, les Flamands sont minoritaires... Nous sommes donc confrontés au quotidien à une diversité culturelle et sociale et à des alternatives à nos façons de penser, d'agir, de donner un sens aux choses et de les ressentir. Cette diversité suscite des attentes et semble constituer un défi mais elle a aussi son revers.

Possibilités limitées

Dans la société, il subsiste une inégalité des chances basée sur l'origine sociale et/ou culturelle. Inutile de donner de longues explications. Il est clair pour tout un chacun que ce n'est qu'au prix d'énormes efforts (et concessions) que certaines catégories de personnes peuvent réussir à sortir de leur statut de marginalisés : les pauvres, les populations itinérantes, les handicapés, les sans-abri, les toxicomanes, les patients psychiatriques, ... et souvent aussi les migrants. Nous ne pouvons donc pas dissocier le contexte socio-culturel de la position économique et du pouvoir relatif qu'une telle position induit. Le danger d'un culturalisme absolu réside dans le fait que la diversité culturelle, bien que reconnue, soit isolée du contexte sociétal. Vous obtenez le droit de vivre comme vous l'entendez, mais uniquement en marge de la société si telle est la place qui vous revient.

Par ailleurs, de plus en plus de personnes décrochent et tentent d' « échapper à la tyrannie des possibilités » en se réfugiant dans la magie et les mythes : nouveaux mouvements religieux, familles télévisuelles, nationalismes de clocher, ... Un contexte social hétérogène pose de nombreuses exigences connexes auxquelles nous ne sommes pas toujours suffisamment préparés. Nous devons parfois choisir et ces choix ont un prix. Pas mal de personnes veulent dompter cette complexité en se repliant sur les valeurs, normes et structures traditionnelles. C'est pourquoi on les appelle parfois les « nouveaux moralistes ».

Il est en tout cas clair que nos conceptions et pratiques politiques relatives à l'aide sociale et à l'enseignement, ... ne sont pas toujours en phase avec le nouveau contexte sociétal, ou si vous voulez, avec la « nouvelle question sociale ». Dès lors, il nous faut poser une question fondamentale pour l'avenir : « Comment apprendre à nous familiariser avec la grande diversité et complexité de la société ? » C'est là une question particulièrement pertinente dans le domaine de l'aide sociale.

TRAVAIL DE RÉFLEXION POUR L'AIDE SOCIALE

Le défi qui se pose à l'aide sociale pourrait être formulé comme suit : « Comment les travailleurs sociaux actifs dans ce nouveau contexte sociétal marqué par la diversité et la complexité interprètent-ils le concept de « pluralisme » ? En d'autres termes : « Comment donner dans nos projets une forme contemporaine à l'intégration, tant pour les allochtones que pour les autochtones ? »

Il fait bon pétrir près de la farine

Ce n'est pas avec des questions générales et abstraites que l'on fait du pain. En d'autres termes, pour ne pas rester confiné dans des discussions philosophiques, il vaut mieux formuler des questions plus spécifiques à l'aide sociale. Les hypothèses de départ et instruments socio-culturels utilisés dans le cadre de l'aide sociale sont-ils suffisamment adaptés au contexte actuel de diversité ? De quelles compétences (interculturelles) les travailleurs sociaux ont-ils besoin dans leurs relations avec une diversité de groupes-cibles et de clients ? Nos méthodologies sont-elles suffisamment différenciées pour tenir compte de cette diversité ? Comment l'aide sociale peut-elle négocier son offre et sa méthode de travail avec les clients et les groupes-cibles afin de permettre une approche en phase avec la demande ? Comment amener cette diversité de groupes-cibles à participer et quels seront les moyens nécessaires à cette fin ? Via quels canaux le secteur de l'aide sociale peut-il informer tous les citoyens de son offre de services et comment rendre ceux-ci effectivement accessibles à toute personne intéressée ? Et surtout : comment l'aide sociale soutient-elle à son tour ses clients pour leur permettre de mieux faire face à la diversité et à la complexité de la société ?

De telles questions peuvent contribuer à inciter l'aide sociale à continuer à chercher une réponse actualisée aux nouveaux défis qui se posent dans des contextes évolutifs, ce qui n'implique pas qu'elles puissent être résolues en un tour de main pour autant. La recherche de réponses devrait dès lors être soutenue par les autorités, éventuellement en concertation avec les universités et les hautes écoles. Le soutien peut alors prendre la forme de recherches, d'élaboration de méthodologies et de formations.

Comme nous l'avons dit, deux concepts clés joueront certainement un rôle à cet égard : l'interaction et la compétence interculturelle. L'interaction va de soi car elle doit être le point de départ de l'interculturalisation. Nous entendons par là les interactions concrètes à différents niveaux : entre l'assistant social et son client, entre les services d'aide sociale et leur région,

entre les décideurs politiques et les citoyens, ... Une interaction de qualité est un moyen de promouvoir le bien-être, mais c'est aussi un but en soi.

La compétence interculturelle

Cette compétence est décrite [Sierens, 1998] comme un ensemble d'aptitudes, d'attitudes et de connaissances nécessaires pour faire face à la diversité de façon adéquate et souple. La compétence interculturelle n'est donc pas exclusivement dirigée vers les allochtones mais bien vers tous les sujets et acteurs de la société. Elle comporte donc aussi des aspects intergénérationnels, par exemple : de quel degré de compétence la génération plus âgée fait-elle preuve dans ses contacts avec les jeunes ? Deux éléments sont importants à cet égard : une composante cognitive et une composante relationnelle. La pierre angulaire de la composante cognitive est la conscience que la connaissance est un produit du phénomène social. Elle reflète la réalité vécue et est liée à des positions dans la société. La culture recouvre ici l'ensemble des processus acquis qui créent un sens. Quant à la composante relationnelle, elle intègre les compétences, attitudes et contenus qui permettent de fonctionner de façon adéquate et souple. Elle comprend au minimum trois capacités :

Être à même de changer de code : reconnaître et manier divers codes verbaux et non verbaux ainsi que les modes de communication consacrés par l'usage que les personnes utilisent dans leurs interactions.

Être souple face à des alternatives de comportement : être en mesure d'utiliser d'autres stratégies si des tentatives antérieures basées sur les stratégies traditionnelles ont échoué.

Pouvoir faire preuve d'empathie : être en mesure de se mettre à la place de l'autre en termes de pensées, de sentiments.

Nous pouvons acquérir la compétence « interculturelle » en apprenant en interaction. Dans le cas spécifique de l'aide sociale générale, nous traduirions la composante relationnelle de cet apprentissage en plusieurs objectifs et activités. Nous devons mieux observer quel éventail de codes les gens utilisent dans leurs interactions en général et, en particulier, avec l'assistant social. Nous devons être capables de changer de code si nécessaire. Nous devons observer avec plus de précision quels canaux de communication les gens utilisent et quels sont ceux qui les atteignent. Nous devons faire preuve de la souplesse nécessaire pour négocier avec le client les méthodologies et stratégies les mieux adaptées. Nous devons être en permanence plus ouverts à l'empathie et à la diversité d'angles sous lesquels les gens s'abordent et approchent leur environnement. Les points qui méritent attention en ce qui concerne la composante cognitive sont liés à ce qui précède : vérifier de façon systématique quelles connaissances du client peuvent être utilisées pour lui permettre de résoudre lui-même ses problèmes dans son contexte ; obliger les institutions à mieux connaître la diversité de leur région en en faisant l'inventaire.

UNE LISTE DE PRIORITÉS CULTURELLES

Il est utile de vérifier de façon systématique quelles compétences interculturelles sont déjà présentes au niveau de l'aide sociale et comment l'interaction avec les divers clients et groupes-cibles fonctionne dans la pratique. Le cas échéant, nous devons continuer à aider les gens à rendre cette compétence plus explicite. Soyons toutefois clairs et lançons un avertissement : les deux concepts clés que sont l'« interaction » et la « compétence interculturelle » ne peuvent être dissociés des positions socio-économiques qu'assument les personnes car des rapports de force y sont liés. La pénétration dans les structures et équipements existants en restera également tributaire.

Quoi qu'il en soit, la description et l'analyse générales de la diversité culturelle et de l'intégration devront être complétées par les connaissances et expériences du secteur même. Nous pourrons alors dresser une liste limitée de tâches nécessaires, susceptibles de favoriser l'interculturalisation. Tous les niveaux de l'aide sociale peuvent y participer. Certains points doivent être intégrés par l'assistant social dans sa relation avec son client, d'autres concernent l'ensemble de l'organisation, d'autres encore se situent au niveau de la politique et doivent être abordés à cet échelon-là. Notre liste de priorités n'est pas exhaustive et se veut essentiellement une source d'inspiration.

Conception de la diversité

La première priorité est l'élaboration d'une conception de la diversité à la fois nouvelle et inspiratrice. Il est nécessaire que l'équipe élabore, en concertation, une conception de la diversité individuelle, sociale et culturelle. Cette conception peut devenir source d'inspiration si la diversité est comprise au premier chef comme une donnée positive et pas comme une source de problèmes. Il vaut peut-être mieux adopter ici un point de vue pragmatique et partir de l'expérience accumulée par l'organisation. Comment allons-nous renforcer l'interculturalisation de notre fonctionnement, comment allons-nous améliorer nos compétences, comment allons-nous continuer à donner corps à notre interaction ? Outre les éléments qui déterminent l'aide sociale, il convient aussi d'être attentif à la prévention. Apprendre à se familiariser avec la diversité fait partie intégrante d'une stratégie préventive. Apprendre à vivre la diversité de façon positive devient même une impérieuse nécessité pour pouvoir fonctionner dans la société future.

Répertoire la diversité

Si nous voulons mieux nous familiariser avec la diversité, nous devons commencer par l'observer. L'observation est le point de départ de l'ensemble du processus. Pour un assistant social, observer signifie en premier lieu examiner et écouter attentivement comment les clients se comportent dans leur interaction avec l'assistant social ou avec le **médiateur social**. Quels sont les codes qu'ils utilisent pendant les entretiens ? En deuxième lieu, nous devons aussi nous observer nous-mêmes dans cette interaction. Avec quelle souplesse pouvons-nous nous adapter aux codes utilisés et dans quelle mesure pouvons-nous adopter le point de vue du client ? Au niveau de l'organisation, il est nécessaire de disposer d'un panorama de la diversité et de la composition de la population de la région. Même les groupes ou organismes actifs peuvent être répertoriés. L'objectif est de se donner une idée de la diversité d'expériences et des rapports mutuels dans les quartiers. La compétence linguistique des différents groupes doit aussi être évaluée.

Sur la base de ces données d'observation, l'aide sociale peut s'interroger au niveau régional sur l'offre proposée, en tenant compte de la diversité, et sur les canaux utilisés pour faire connaître cette offre. Comment informer les groupes-cibles potentiels sur ce que nous avons à offrir ? Quels moyens sont le mieux adaptés pour faire parvenir cette information aux personnes et groupes concernés ? Il est en outre nécessaire que le groupe-cible participe à la définition de l'offre et que l'on améliore la communication à ce niveau aussi. Enfin, il faut accorder de l'attention à la diversité de l'aménagement et de la décoration des locaux, il faut tenir compte des jours de fêtes et obligations religieuses, ...

Mélange de méthodologies

La négociation figure au centre du modèle d'intégration que nous proposons. Les méthodes et méthodologies que nous utilisons doivent aussi faire partie intégrante de l'aide sociale à négocier. C'est pourquoi nous devons pouvoir faire preuve de souplesse et formuler des

solutions de rechange. Pour ce faire, nous devons partir de la réalité du client, de ses connaissances et expériences. Soyez attentifs à la langue et au manque de maîtrise linguistique des personnes et soutenez-les dans leur apprentissage de nouveaux mots qui permettent une meilleure différenciation. Développez les qualités et compétences du client qui sont utilisables dans le contexte dans lequel il vit. Utilisez des techniques qui favorisent la compétence interculturelle et stimulent si possible la collaboration. Mettez l'accent sur les points communs plutôt que sur les différences. Apprenez aux gens à regarder les choses sous différents angles. Stimulez l'initiative personnelle.

Recyclage et apprentissage au contact des autres

Si l'on veut s'engager sur de nouvelles voies interculturelles, chaque équipe devra suivre des recyclages systématiques. Des discussions d'équipes, auxquelles sont invités des spécialistes à titre de soutien, sont une possibilité mais n'offrent pas de solutions durables à long terme. Pour développer les compétences interculturelles, il faudra aussi former la plupart des membres d'équipes. Il ne suffit pas qu'une seule personne devienne à nouveau le ou la spécialiste de tel ou tel groupe. L'objectif est la professionnalisation générale des compétences interculturelles de tous les collaborateurs d'un centre. Il faut dès lors continuer à réfléchir à la méthodologie et aux méthodes utilisées. Enfin, il n'est que juste de chercher aussi des solutions aux limitations individuelles et aux préjugés de membres de l'équipe.

Recommandation en matière de politique à titre de conclusion

Les évolutions sociétales sont à l'origine d'une diversification croissante de notre environnement de vie. La familiarisation à cette diversité croissante semble être un défi à la fois ambitieux et passionnant, mais suppose aussi l'acquisition des compétences nécessaires et une interaction adaptée. Tous les acteurs de la société, et donc aussi le secteur de l'aide sociale (générale), y sont confrontés. Les services généraux ne peuvent continuer à éluder cette responsabilité en renvoyant les problèmes aux rares spécialistes des services spécialisés ou catégoriels. Il est dès lors urgent que l'aide sociale générale acquière ou développe des compétences interculturelles. Les interactions concrètes doivent à cet égard servir de point de départ et de test. Pour réussir cette adaptation, il faudra dresser la liste de priorités susmentionnée et la mettre en œuvre. Sur le plan politique, il est fort souhaitable de procéder à un suivi minutieux du processus avec le soutien des autorités, des universités, des hautes écoles et des points d'appui au sein du monde du travail.

Bibliographie succincte

Bouamama Saïd & Hadjila Sad Saoud, Familles maghrébines de France. Paris; Desclée de Brouwer, 1996.

Meurs Patrick & Antoon Gailly, Wortelen in andere aarde. Migrantengezinnen en hulpverleners ontmoeten cultuurverschillen. Leuven/Amersfoort; Acco, 1998.

Pinxten Rik & Ghislain Verstraete (red.), Cultuur en macht. Over identiteitsdynamieken in een multiculturele wereld. Antwerpen/Baarn; Hadewijch, 1998

Rockwell Elsie, Teaching as Work, Gent, non publié, 1997.

Sierens Sven, Intercultureel onderwijs: uitgangspunten en analysekader, Gent, non publié, 1998.

Sierens Sven & Marc Verlot (red.), Cultuurstudie 3, Themanummer: Intercultureel Onderwijs. Gent; Universiteit Gent, 1997

Verstaete Ghislain, Zijn de goden wel anti-racisten? Een analyse van de schemerzones in een politieke realiteit. In: Pinxten Rik & Arie de Ruijter (Red.), Cultuurstudie 2. Utrecht; Universiteit Utrecht, 1995, p. 86- 111.

Ghislain Verstraete est chercheur à l'Université de Gand (section des sciences culturelles comparées) et directeur de l'organe de concertation pluraliste de l'aide sociale.