



CAI Centre d'Action
Interculturelle
de la province de Namur ASBL



RAPPORT DE SYSTÉMATISATION D'EXPÉRIENCES 2020





Introduction

« L'interculturalité vécue au sein de l'équipe du CAI, c'est comme une forêt : les arbres sont seuls, c'est leur individualité, mais leurs racines sont entremêlées. C'est comme ça qu'ils vivent et se développent. »

« Une association se crée et se développe, elle évolue, elle est bousculée par l'environnement, mais sa force est de garder son cap.

Les fondateurs de notre ASBL lui ont donné une intention, des perspectives à l'horizon de 2000. Agréée comme centre régional, ses responsables lui ont élaboré un positionnement fort et un sens dans l'agir de la transformation de la société en société plus interculturelle.

20 ans plus tard, il était évident qu'il fallait laisser des traces de ce parcours. Cette expérience de systématisation vécue avec l'équipe actuelle nous a permis de passer des paroles aux actes. Elle n'aurait pu être vécue sans l'animation étroite de Cécile Imbrechts qui a révélé tout son savoir-faire dans ce domaine, ni sans la volonté, la ténacité et l'expérience de Liliana Gomez qui nous en a créé le fil rouge du début à la fin. Elle pourra être fière du travail accompli au moment de sa prise de retraite après 15 ans d'appui dans la fondation de l'interculturalité du CAI.

Merci à l'équipe pour sa confiance et sa créativité, merci à Cécile pour ce rapport et un merci tout particulier à Liliana sans qui cette riche expérience n'aurait pas été vécue. Le « rapport » que vous avez entre les mains doit être lu comme une histoire, regardé comme des images, ressenti comme des émotions multiples.

Les souvenirs, valeurs, expériences, apprentissages, partages qui ont traversé ces journées sont le fruit de la production d'une équipe à un moment donné mais sont pour moi le juste reflet de l'identité et de la richesse de notre association. »

Benoîte Dessicy

Présentation du CAI

« Le CAI est un Centre régional d'intégration qui agit pour une société interculturelle. »

A travers ses activités d'accompagnement, de formation, de sensibilisation, de coordination d'acteurs et d'interpellation, le CAI joue un rôle d'organe de référence en matière d'intégration et d'interculturalité en province de Namur. Ses travailleurs garantissent le fil rouge en termes de démarches d'intégration pour les personnes étrangères et pour les opérateurs qui développent des actions directement ou indirectement sur ces matières.

Le contexte régional et la composition-même du CAI guident ses actions. En effet, trois éléments essentiels composent notre Centre, à savoir : son histoire du C.S.C.I.N. au CAI, les expériences et les apports des pouvoirs publics et du monde associatif en présence et enfin, l'expérience acquise par les travailleurs.

L'évolution de ces composantes nous oblige à repenser notre travail au quotidien : celui-ci s'adapte aux missions qui nous sont confiées et qui consolident notre structure. Néanmoins, nous continuons à défendre le même projet de société avec l'approche interculturelle comme approche transversale et commune à l'ensemble de nos actions. Elle se traduit dans la pratique, déontologiquement et méthodologiquement.

La place de l'interculturalité dans les processus d'intégration est capitale. La société dans laquelle nous vivons est multiculturelle. La reconnaissance et l'acceptation de la présence de cultures différentes au sein même de la société est un travail permanent. Or, poser ce constat est un point de départ indispensable si l'on veut penser une dimension interculturelle pour la société. Respecter toutes les composantes et leur reconnaître mutuellement une égalité fondamentale de droit permettra de construire une nouvelle société interculturelle où chacun y trouve une place et y participe. C'est un projet politique sur la réalité et une construction continue basée sur la relation interculturelle et la négociation.





CAI Centre d'Action
Interculturelle
de la province de Namur ASBL



RAPPORT DE SYSTÉMATISATION D'EXPÉRIENCES

L'APPROCHE INTERCULTURELLE
COMME PLUS-VALUE
POUR LES MISSIONS D'INTÉGRATION



INTERCULTURALITÉ

DÉFINITION

A partir de la rencontre et de la reconnaissance d'appartenances et de référents ethniques et culturels multiples, il s'agit de construire, ensemble, un nouveau mode de vivre-ensemble égalitaire et juste entre les autochtones et les allochtones.

INTÉGRATION

DÉFINITION

C'est donner la connaissance et les clés de compréhension de la société d'accueil aux personnes étrangères pour leur permettre de devenir des citoyens conscients de leurs droits et de leurs devoirs et autonomes dans leurs démarches pour s'insérer dans la société.

LA PEUR

ON DIT QU'AVANT D'ENTRER DANS LA MER, UNE RIVIÈRE TREMBLE DE PEUR. ELLE REGARDE EN ARRIÈRE LE CHEMIN QU'ELLE A PARCOURU, DEPUIS LES SOMMETS, LES MONTAGNES, LA LONGUE ROUTE SINUÉUSE QUI TRAVERSE DES FORÊTS ET DES VILLAGES, ET VOIT DEVANT ELLE UN OCÉAN SI VASTE QU'Y PÉNÉTRER NE PARAIT RIEN D'AUTRE QUE DEVOIR DISPARAÎTRE À JAMAIS. MAIS IL N'Y A PAS D'AUTRE MOYEN. LA RIVIÈRE NE PEUT PAS REVENIR EN ARRIÈRE. PERSONNE NE PEUT REVENIR EN ARRIÈRE. REVENIR EN ARRIÈRE EST IMPOSSIBLE DANS L'EXISTENCE.

LA RIVIÈRE A BESOIN DE PRENDRE LE RISQUE ET D'ENTRER DANS L'OCÉAN. CE N'EST QU'EN ENTRANT DANS L'OCÉAN QUE LA PEUR DISPARAÎTRA, PARCE QUE C'EST ALORS SEULEMENT QUE LA RIVIÈRE SAURA QU'IL NE S'AGIT PAS DE DISPARAÎTRE DANS L'OCÉAN, MAIS DE DEVENIR OCÉAN.

KHALIL
GIBRAN



“**L'INTERCULTURALITÉ**
vécue au sein de l'équipe du CAI
C'EST COMME UNE FORÊT.



les arbres sont seuls :
C'EST LEUR INDIVIDUALITÉ,

MAIS LEURS RACINES SONT ENTREMÊLÉES,



C'est comme ça qu'ils
vivent
ET SE DÉVELOPPIENT.”

1 CADRE

CONTEXTE

DEPUIS SA CRÉATION, LE CAI A ÉTÉ TRAVERSÉ PAR DIFFÉRENTS MODÈLES INSTITUTIONNELS

CRÉATION DU C.A.I. > STRUCTURE d'action INTERCULTURELLE

CENTRE régional D'INTÉGRATION

?

LE CAI A UNE DOUBLE APPARTENANCE IDENTITAIRE :

Interculturel

INTÉGRATION

DEUX ASPECTS AMBIVALENTS

MAIS

LE CAI A RÉUSSI À GARDER SA DOUBLE IDENTITÉ,

ACTION interculturelle

Missions d'intégration

SANS COMPROMETTRE NI SA COHÉRENCE INTERNE NI CELLE VERS L'EXTÉRIEUR, AU CONTRAIRE, EN APPORTANT UNE VALEUR AJOUTÉE À CES DERNIÈRES.

Interculturel + INTÉGRATION

ENJEUX

Le CAI a développé une expertise en termes d'interculturalité dans le cadre de l'intégration de personnes étrangères qui mérite d'être analysée, rendue explicite et systématisée. Le risque de ne pas réaliser ce cheminement, c'est de perdre les expériences et les savoirs dont les travailleurs et d'autres personnes de son environnement, dont les instances fondatrices sont porteuses. Face aux enjeux de notre environnement institutionnel, il est nécessaire de faire un travail de réappropriation de la mémoire, de l'expérience et du savoir de la démarche interculturelle, qui est notre marqueur identitaire, comme valeur ajoutée dans le cadre de l'intégration des personnes étrangères.



La réappropriation par les travailleurs et les responsables du CAI de l'expérience en termes d'action interculturelle dans la réalisation des missions d'intégration

1

OBJECTIFS POURSUIVIS



Analyser et interpréter de manière critique les dynamiques, ainsi que les enjeux et les éléments constituant l'expérience

2



Transmettre cet apprentissage aux nouveaux travailleurs et à tous ceux qui s'intéressent aux matières d'intégration

4



Apprendre de l'expérience vécue autour de l'action interculturelle

AXE DE SYSTÉMATISATION

EN QUOI LA DÉMARCHE INTERCULTURELLE EST UNE PLUS-VALUE POUR UNE MEILLEURE INTÉGRATION DES PUBLICS ÉTRANGERS ?

2

la Systématisation d'expériences

Le CAI a choisi de mener, en interne, un processus de partage entre pairs basé sur les méthodes de systématisation d'expériences. Elaborée et pratiquée par des éducateurs populaires latino-américains, la systématisation d'expériences favorise la production de nouvelles connaissances et apprentissages à partir des pratiques, ce qui rend possible l'appropriation du sens de nos expériences et nous permet de les comprendre afin d'en renforcer la dimension transformatrice. Cette méthode fait émerger les relations entre projet et processus : elle se penche sur l'histoire, les récits, les dynamiques, les relations de pouvoir, les changements, les erreurs, les décisions et les étapes réelles de l'expérience vécue pour en retirer des apprentissages.



LA SYSTÉMATISATION

d'expériences
PERMET

LA CO-ÉLABORATION DU
PROCESSUS AVEC LES
PERSONNES QUI SONT AU
COEUR DU DISPOSITIF

LE RENFORCEMENT DES PERSONNES
PAR L'APPROPRIATION DU SENS DE
LEURS EXPÉRIENCES ET
L'ÉMERGENCE DE SAVOIRS CRITIQUES
PERTINENTS POUR LE CHANGEMENT

LE RENFORCEMENT DES
CAPACITÉS VIA LE
PARTAGE D'EXPÉRIENCES
ENTRE PAIRS

UNE APPROCHE INTÉGRÉE ET
PARTICIPATIVE FONDÉE SUR LES
EXPÉRIENCES VÉCUES ET DONT LA
MÉTHODOLOGIE SE DÉVELOPPE À
PARTIR DE LEURS PROPRES VISIONS
ET PERCEPTIONS

LES ÉTAPES MÉTHODOLOGIQUES

d'une systématisation d'expériences



PRÉPARATION DU PROJET

1

Objectifs

POURQUOI?

Axe

Qu'est-ce qui
nous intéresse
le plus?

Objet

QUELLE
EXPÉRIENCE ?

MÉTHODOLOGIE,
CALENDRIER,
SOURCES
DOCUMENTAIRES
...

2

RECONSTRUCTION & RÉCUPÉRATION
HISTORIQUE DES EXPÉRIENCES

3

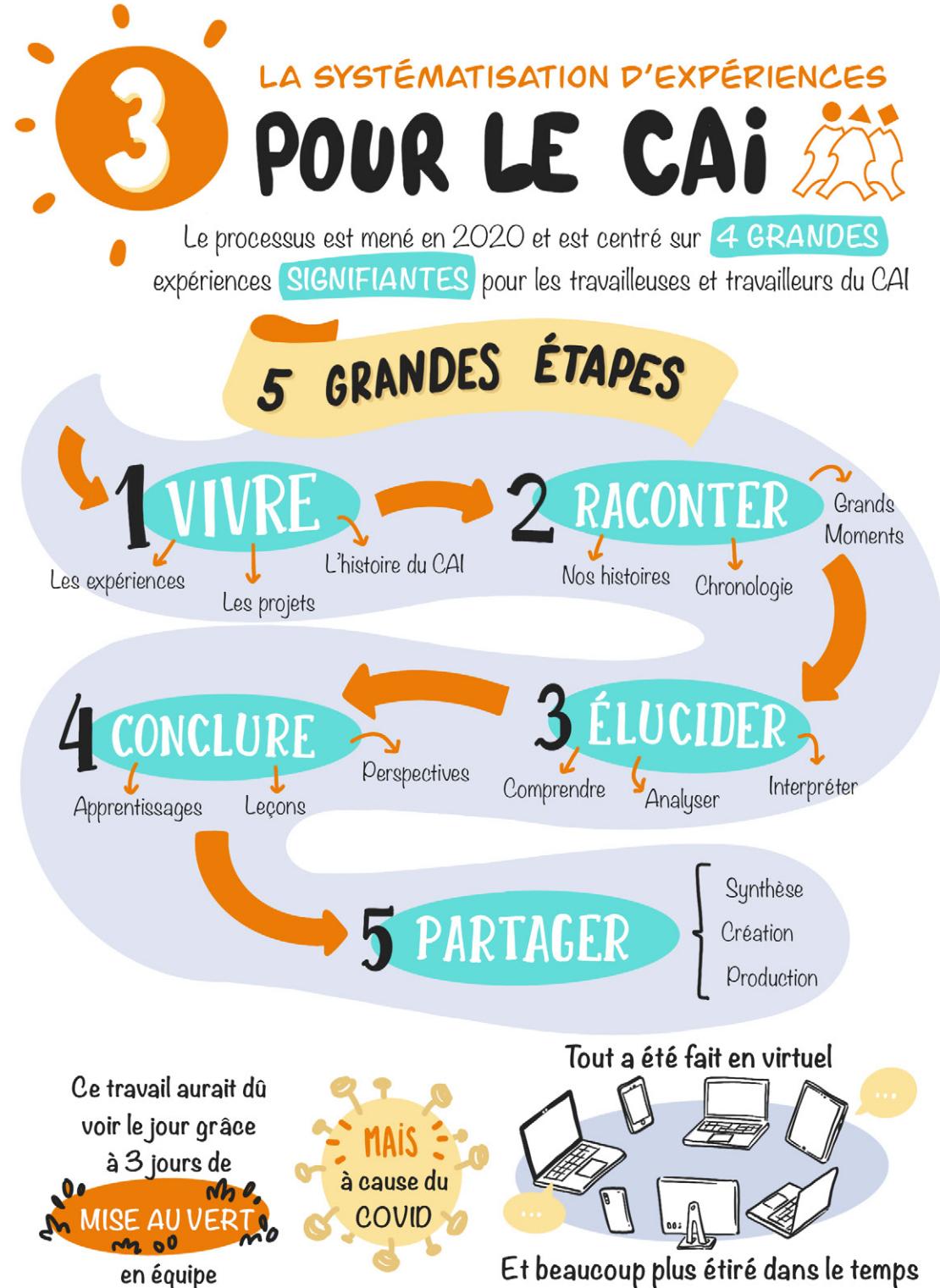
ANALYSE & INTERPRÉTATION

4

ÉCRITURE, SYNTHÈSE & RÉSULTATS

5

CRÉATION & DIFFUSION D'UN
PRODUIT DE SYSTÉMATISATION



4 GRANDES expériences

LA MATIÈRE CONCRÈTE ANALYSÉE

SÉLECTIONNÉES
PARMI LA RICHESSE
DE 40 ANS
D'EXPÉRIENCE !

CRÉATION DE L'ASBL

- ↳ LIGNE DU TEMPS DEPUIS LA CRÉATION DE L'ASBL
 - ↳ ÉLABORATION DU PROJET POLITIQUE DU CAI

ESSAIMAGE ET ANCRAGE DE L'INTERCULTUREL

- INTÉGRATION DES TRAVAILLEURS À L'ÉQUIPE
 - CRÉATION DU SERVICE DE MÉDIATION INTERCULTURELLE

DÉCRET ET PARCOURS D'INTÉGRATION

- ↳ DÉCRET D'ARRIVÉE DU PARCOURS D'INTÉGRATION ET SES ÉVOLUTIONS
 - ↳ MISE EN PLACE DU PARCOURS D'INTÉGRATION

4 SENSIBILISER À L'INTERCULTURALITÉ AU SEIN DU PPLI

Travail d'équipe, de remémorisation des actions, projets et missions

Recherches
en sous-groupes
sur base de
la mémoire et
d'archives documentaire

Présentation sous
forme de
powerpoint, quizz,
diaporama de
photos d'époque
ou synthèse visuelle

ANALYSE & INTERPRÉTATION



RÉPARTITION EN PETITS GROUPES



SÉLECTION D'UNE EXPÉRIENCE

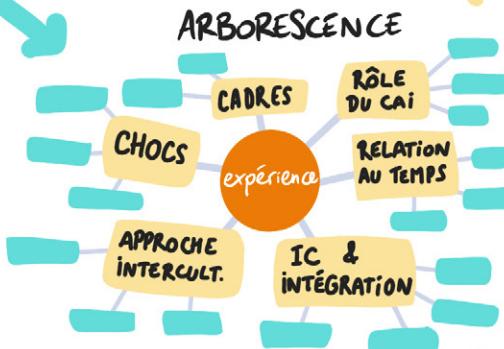


ANALYSE

QUELLE EST LA PLUS-VALUE DE L'INTERCULTURALITÉ DANS SES MISSIONS D'INTÉGRATION ?



TABLEAUX



SITUATIONS



TRAUMAS SCOLARITÉ LANGAGE } COMMENT FAVORISER L'AUTONOMIE & L'EMPOWERMENT ?

5

ENSEIGNEMENTS TIRÉS DE L'ANALYSE PAR LE CAI

EN TERMES DE PLUS-VALUE DE
L'INTERCULTURALITÉ DANS SES MISSIONS
D'INTÉGRATION



Faire preuve d'ouverture d'esprit, de capacité d'écoute, d'analyse, de confrontation (assertive), de négociation.

Garder une posture militante, chacun à son niveau.

Participation active à tous les niveaux d'implication, investissements des acteurs pour construire des projets avec eux.

Plus je peux me décentrer, plus il m'est facile d'aller vers l'autre.

INDIVIDUEL

Apprendre à se connaître et connaître l'autre sans jugement.

Savoir s'adapter et intégrer l'autre à son univers.

Chacun a son « idée » de l'interculturel, mais elle évolue et devient des pratiques inconscientes, subjectives. Il faut investir les espaces d'échanges de pratiques.

Partager les valeurs avec les collègues et le public.

Être soi-même pour reconnaître l'autre. Être dans l'altérité : plus je me connais, plus je connais l'Autre.

Comprendre ce que sont les « chocs culturels ». Savoir distinguer les différents enjeux dans ces situations.

Tisser ou retisser les liens de confiance pour une collaboration à long terme.

Utiliser et jongler avec ses différentes appartenances identitaires (stratégie identitaire). S'adapter sans se perdre soi-même.

Le décret et le CAI ont été créés par la même personne, c'est une partie de l'identité de l'asbl, qui s'est battue pour que les associations aient un rôle plus important à jouer en 1^{re} ligne. Le rôle du CAI est de faire bouger les lignes.

Le CAI reconnaît l'identité des Autres, leurs sensibilités et leurs identités, selon le principe de la laïcité inclusive.

L'approche interculturelle est la colonne vertébrale du CAI et c'est notre manière de résister aux changements et au durcissement de l'environnement.

Avoir de l'amour pour découvrir l'autre, sans jugement. Apprendre de l'Autre et vice versa.

RELATIONNEL ET GROUPES

Placer le dialogue à la base de tout, comme méthode principale pour résoudre les problèmes.

Se positionner en symétrie par rapport à l'autre, rester dans l'équité.

Sortir de sa grille de lecture pour comprendre le point de vue des autres. Être dans la co-construction, la coopération.

Être à l'écoute des personnes, les associer à l'organisation, travailler en amont et en permanence avec les associations.

Aller vers les gens sans attente particulière, devenir l'un des « leurs » tout en restant soi-même. Sortir de son rôle de fonctionnaire. Se présenter, présenter sa démarche de manière transparente par rapport à ses enjeux personnels et institutionnels.

L'interculturalité est une démarche transversale, un concept partagé à tous les niveaux, mais l'application varie d'une équipe à l'autre.

ORGANISATIONNEL

En tant qu'équipe, se questionner et se décentrer, s'approprier son cadre de référence culturel au moment d'élaborer un projet, puis explorer le cadre de référence du public ou bénéficiaire de mon projet.

Chaque travailleur doit adapter sa posture et ses actions tant avec ses collègues qu'avec des tiers, travailler en fonction du cadre de référence de chacun, tant au niveau culturel et institutionnel, qu'en interne au travail.

Si une revendication politique doit être entendue, il faut que ça soit porté collectivement par le secteur concerné.

Le décret Parcours d'intégration ne fait pas mention de l'interculturalité. A la suite de nos interpellations, elle commence à être prise en compte par le politique.

INSTITUTIONS ÉTATIQUES, POLITIQUE

La spécificité du CAI, c'est son côté « plaidoyer », le volet « interpellation politique ». L'interculturalité ne se retrouve pas uniquement dans le cadre d'une rencontre entre « culture belge – cultures étrangères » mais également dans le rapport « monde politique – monde associatif ». L'interculturalité commence à la rencontre entre deux personnes, chaque individu ayant son cadre de référence propre à lui-même. Le plaidoyer idéal est la co-construction.

Nier la présence de plusieurs cultures est une erreur : ne pas voir l'interculturalité dans la société c'est nier la possibilité des échanges et de leurs richesses. La plus-value de l'interculturalité : une meilleure connaissance mutuelle, favoriser les échanges, une société équitable et harmonieuse.

S'enrichir et s'imprégner du passé, de sa structure, de la diversité de son travail.

L'idée est d'être cohérent avec nos valeurs : prôner une société interculturelle. Il faut travailler dans l'échange et la construction.

SOCIÉTÉ, HISTOIRE COLLECTIVE, MYTHES,...

Le travail d'interpellation institutionnelle et sociétale du CAI lutte en permanence pour changer le regard de la société par rapport aux PEOES (personnes étrangères et d'origines étrangères).

Se remettre en question au regard de l'autre, c'est la conséquence des luttes.

Nous devons incarner plus la partie « négociation » de l'approche interculturelle: de nouvelles pratiques ? Un nouveau « nous » plus grand que le CAI ou la relation face à face... Des actions à réaliser ensemble, de nouvelles activités pour le CAI.

Attention, le concept de « diversité » pose simplement un constat. L'interculturalité implique des valeurs partagées de vie, de solidarité, et de démarche active.

L'intégration ne doit pas gommer l'interculturalité.

Recommandations générales EN TERMES DE PRATIQUES INTERCULTURELLES

OU QUELQUES RECOMMANDATIONS PAR L'ÉQUIPE DU CAI POUR INCLURE L'INTERCULTURALITÉ DANS LES PRATIQUES PROFESSIONNELLES DE LA SPHERE DE L'INTÉGRATION AU SENS LARGE

VALABLE POUR UNE TANT RELATION INTERPERSONNELLE QU'POUR UN CHANGEMENT DE SOCIÉTÉ

- ▶ Clarifier la notion d'interculturalité, ses contours. En parler en équipe et dans le réseau. C'est une notion qui n'est pas figée, il faut la laisser s'exprimer, évoluer. Former les travailleurs à cette démarche et à la déconstruction des stéréotypes et préjugés. Ils doivent trouver comment l'exprimer et l'enrichir.
- Adopter la démarche interculturelle est chronophage, laborieux et énergivore mais la plus-value est à la hauteur de l'investissement.
- ◀ Prendre le temps de connaître les différentes réalités des personnes. Pour se décentrer de son cadre de références culturelles, il faut connaître les grandes tendances culturelles et identitaires des personnes étrangères. Exercice continu car les flux migratoires évoluent avec le temps en fonction des situations des pays d'origine.
- Prévoir des moments de prise de recul pour systématiser sa pratique de l'interculturalité en équipe, des espaces où les travailleurs se mettent en « off » sur leurs actualités pour prendre un moment de réflexion, de décentration.
- ▶ La démarche interculturelle conduit à une négociation, ce qui demande parfois de lâcher prise sur certains points.
- Penser à des indicateurs, des « marqueurs interculturels », des petites piqûres de rappel dans le quotidien de travailleurs : ça peut être une question spécifique dans un questionnaire d'évaluation d'une formation, un mémo pour préparer un entretien, une charte pour la tenue des réunions d'équipe, etc.

► Veiller à la représentativité (à tous les niveaux de la structure : AG, CA, direction, travailleurs) des personnes pour lesquelles on travaille dans l'équipe, qu'il y ait des personnes étrangères et d'origine étrangère, si possible qui parlent une langue étrangère.

● Prendre en compte les réalités et spécificités des personnes migrantes établies en Belgique ou tout autre acteur individuel ou collectif non institutionnalisé pour organiser le travail en réseau : horaire décalé, vocabulaire technique, aspects matériels...

◆ Porter des actions interculturelles, soi-même et avec son réseau, être des acteurs à part entière dans les espaces de travail et de concertation. Cela peut se faire dès le début, dans la co-construction de l'organisation des temps de travail.

■ Tisser un lien fort avec le terrain et vivre au quotidien avec les partenaires. Être en lien avec les communautés. Réaliser un diagnostic sur les difficultés des publics, des acteurs, et des espaces de concertation pour ne pas les démultiplier et avant tout, rentrer dans ceux qui sont existants.

► Pour œuvrer à une société plus interculturelle en lien avec les droits fondamentaux, et vu que ceux-ci sont découpés en champs, il faut travailler en réseau, créer du lien entre les secteurs. Faire se rencontrer des acteurs qui ne se croisent pas forcément, échanger sur les difficultés, croiser les pratiques de chacun, chercher des solutions ensemble. Être le liant entre ces acteurs dans une approche transversale et rendre l'approche interculturelle transversale à l'ensemble du réseau.

● Analyser l'environnement : les acteurs autour, le public sur le territoire, les politiques et les dispositifs existants en place du niveau local au niveau provincial et régional. En faire un état des lieux et avancer avec les autres, se concerter avec les autres CRI (Centre régional d'intégration), les associations, les ILI (Initiative locale d'intégration).

◆ La sensibilisation d'autres secteurs à l'interculturalité doit se concevoir dans une relation à double sens, c'est-à-dire, dans un apprentissage mutuel. On apprend ainsi les réalités et les enjeux des acteurs et ceux-ci comprennent mieux les besoins spécifiques du public, mais aussi l'approche interculturelle.

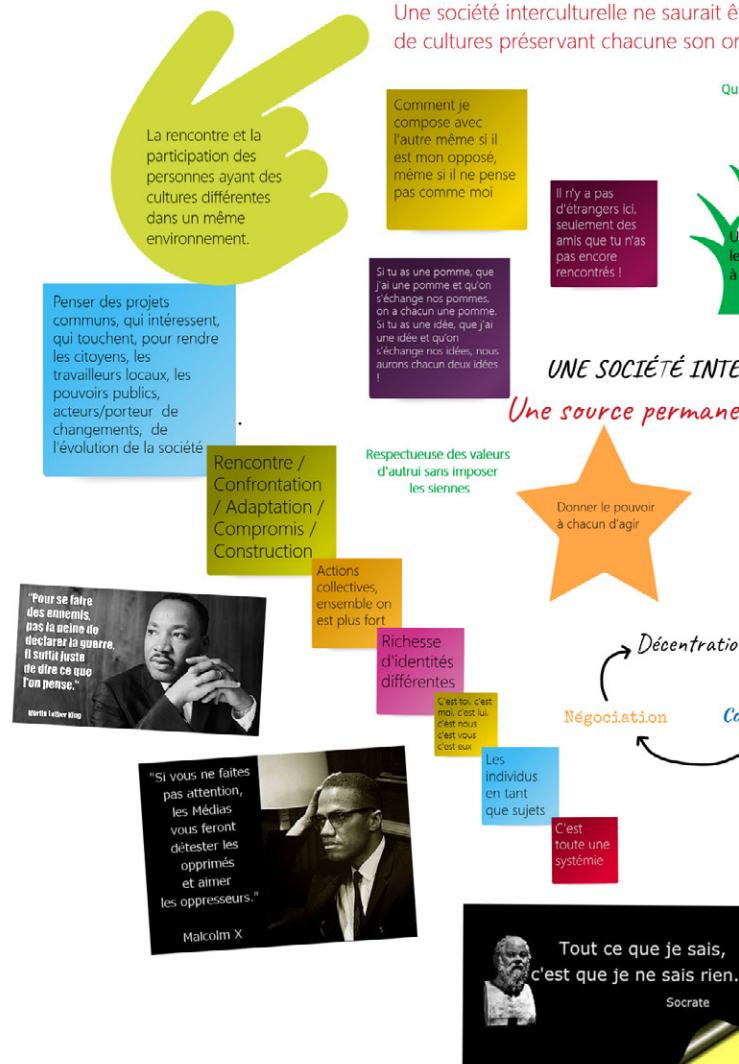
■ Développer la notion des quatre capitaux selon Pierre Bourdieu (symbolique, social, culturel, économique), viser l'empowerment des acteurs, pratiquer l'éducation populaire.

► Mettre l'accent sur le sens du projet plutôt que sur le besoin de survie. Se détacher -si nécessaire- du pouvoir subsidiant, chercher d'autres mécanismes de survie.



Fresque Collective « Une société interculturelle, c'est... »

Une société interculturelle ne saurait être autre chose que la coalition, à l'échelle mondiale, de cultures préservant chacune son originalité



Que celui qui veut mouvoir le monde se meuve d'abord lui-même. "Socrate"

En savoir plus sur le CAI et visionner la vidéo sur le processus de systématisation :

www.cainamur.be

En savoir plus sur la systématisation d'expérience :

www.tinyurl.com/systematisation-exp/

