

Les travailleurs sociaux dits "issus de l'immigration" : enjeux et paradoxes de parcours professionnels.

Pierre Billion — Maître de Conférences en sociologie, IUT de Tours

Nombre des professionnels entrés en travail social au cours des années 1960 et 1970, étaient issus des milieux populaires et — profitant de l'ascenseur social lié à la croissance économique en général et à celle de l'Etat-social en particulier — ont construit leur vocation à partir d'une expérience de la domination ouvrière et d'un militantisme de classe plus ou moins critique à l'égard du capitalisme, sans parler d'autres trajectoires sous-tendues par un engagement dans des mouvements confessionnels (catholicisme social par exemple).

A l'heure où le travail social se professionnalise et se diversifie de plus en plus, existe-t-il donc une singularité des trajectoires des travailleurs sociaux migrants ou descendants de migrants ? Peut-on comparer leur parcours à celui de leurs aînés Français de naissance non discréditables en vertu de leur "origine" ? La prise en compte de l'ethnicité dans les métiers de l'intervention sociale prend-elle toujours le chemin d'une certaine instrumentalisation et précarisation d'ailleurs dénoncée après le recrutement de ceux qu'on appela les "grands frères" ? Le parcours migratoire ou la référence à la migration, l'ethnicité assignée ou revendiquée peuvent-ils constituer l'une des bases d'une vocation et de compétences nouvelles, ou le choix du travail social ne constitue-t-il qu'un repli professionnel, tentative raisonnable de promotion sociale à défaut d'autres voies ?

Nous choisirons de répondre à ce faisceau de questions sur deux plans. Il s'agira d'une part de souligner les paradoxes et les limites de la territorialisation des dispositifs d'intervention sociale et de la multiplication des "nouveaux métiers" qui a accompagné l'entrée récente de nombre de jeunes professionnels dits de "deuxième génération" dans la profession. Nous suivrons d'autre part — en guise d'illustration succincte de la variété et de la complexité des positions — les parcours de trois d'entre eux : Leïla, médiatrice dans un quartier relevant de la politique de la ville, Samir animateur-référent dans un Centre d'Hébergement et de Réinsertion Sociale, Yassine fonctionnaire territorial responsable du service jeunesse d'une ville moyenne. Ces trois parcours concernent des professionnels plus diplômés que bien d'autres aux statuts précaires et aux qualifications moins reconnues. Tous trois sont Français issus de l'immigration algérienne ou marocaine. La relative réussite et stabilité de leur trajectoire, leurs diplômes universitaires ou professionnels de Bac +2 à Bac +4 constituent-ils une forme de protection contre la discrimination et l'ethnisation ? Quelle position occupent-ils et quel type de partenariat réussissent-ils à instaurer au sein des dispositifs qu'ils sont chargés d'animer, voire de coordonner ?

Territorialisation, proximité et action positive

Les quinze dernières années ont vu se développer les emplois dits de médiation sociale ou culturelle, particulièrement dans les quartiers faisant l'objet de la politique de la ville. Médiateurs, agents de proximité, femmes-relais, voire agents d'ambiance, ont formé un nouveau corps d'intervenants chargés de concrétiser les objectifs explicites et implicites de la décentralisation et du renouvellement des modes d'intervention sociale : travailler dans la proximité avec les habitants ; apporter une

réponse globale et non sectorisée aux problèmes d'exclusion sociale ; opérer un partenariat entre les différents professionnels du social dont le ciment commun serait le territoire, le local, le plus souvent le quartier prioritaire ; coupler, par une politique d'emplois aidés, ces nouvelles formes d'intervention sociale avec le traitement social du chômage récurrent des jeunes habitant ces quartiers ; valoriser éventuellement la diversité culturelle et se saisir, ici ou là, de la question du pluralisme et du multiculturalisme sans pour autant reconnaître officiellement l'existence de minorités et de discriminations.

Dans ce contexte particulier et particulièrement français, en même temps que s'élevaient diverses incantations nostalgiques de notre "modèle républicain", il faut bien constater qu'un certain nombre de jeunes fils et filles de migrants habitant les quartiers urbains les plus défavorisés offraient le profil idéal et bénéficièrent de créations de postes, sensiblement dans le secteur de l'animation et de la prévention, tout au moins de vacances saisonnières et d'emplois précaires constituant un premier pas précieux vers une insertion professionnelle. Plus récemment, certains bénéficièrent même d'une quasi-politique d'action positive — terme que l'on préférera à discrimination positive — l'ethnicité entrant officieusement dans les critères de leur recrutement au sein de dispositifs dits "spécifiques".

L'"ethnique" et le "culturel", mais aussi le "différent" et la "différence" comptèrent parmi les éléments de concrétisation du "local", du "transversal", alimentèrent l'espoir de voir émerger de nouvelles formes de participation et de démocratie locale. Mais ces nouvelles opportunités ont laissé ouvertes des questions cruciales comme le risque d'une stratification et d'une division ethnique du travail entre travailleurs sociaux des "métiers centraux" de plus en plus mobilisés par la complexité technique des dispositifs d'une part, et nouveaux intervenants sociaux au contact direct du terrain d'autre part. On peut souligner aussi le risque de voir un corps d'associations semi-professionnelles se colleter avec le travail de proximité aux côtés d'institutions et services publics peu prompts à s'ouvrir à la diversité et à remettre en cause leurs propres pratiques discriminatoires.

Leïla, âgée de 28 ans, a été recrutée en tant que médiatrice dans le cadre d'un emploi-jeune en janvier 1998 au sein d'un service jeunesse municipal. Elle fait partie de ces nouveaux intervenants dits "issus de l'immigration" qui durent parfois affronter un traitement particularisant, faire face à des lectures et catégories culturalistes qui ont pu renforcer, paradoxalement leur minorisationⁱⁱ.

Habitante du quartier dite "issue de l'immigration maghrébine", "jeune", elle dit avoir négocié cet emploi notamment parce qu'elle représentait un profil qui intéressait particulièrement l'équipe municipale et les travailleurs sociaux dans la mise en place de projets auprès des adolescents et jeunes adultes en difficulté dont un nombre significatif est issu de l'immigration maghrébine, africaine et turque.

Ce recrutement ne fit intervenir les critères d'origine ethnique que de façon officieuse. Tout le monde se dit bien conscient pourtant — lors de réunions d'équipe, de bilans d'actions et de conversations — que la "connaissance du public et de ses spécificités", "la proximité", la "connaissance de l'environnement", le "lien avec les familles et les communautés en présence" sont des enjeux et des atouts importantsⁱⁱⁱ.

L. ne se sent pas particulièrement appartenir à une communauté maghrébine, elle ne parle pas l'arabe ni le berbère même si elle comprend cette dernière langue. Elle a quitté le domicile familial depuis plusieurs années et met en avant son esprit d'indépendance, son parcours de jeune femme "libérée" qui ne se sent pas, par exemple, particulièrement concernée par les questions touchant à l'islam ou celle du port du voile à l'école. Attachée à son quartier et souhaitant y "faire quelque chose pour que ça aille mieux", elle voudrait avant tout se professionnaliser dans le secteur de l'animation.

Elle entreprend donc de faire financer par divers organismes une formation continue en DUT Carrières Sociales et l'instruction du dossier passe bien sûr par une négociation avec le responsable du service jeunesse. Après quelques mois, L. s'aperçoit que son dossier traîne en longueur, s'impatiente et finit par obtenir de faire le point avec son chef de service. Ce rendez-vous se passe en fait lors d'une pause café où chacun évoque son "ressenti" du travail dans le quartier, les "difficultés sur le terrain" mais aussi les projets d'avenir (l'extinction du dispositif "emploi-jeune" mobilise notamment beaucoup d'énergies). Sous la forme d'une blague énoncée par le chef de service, la négociation prend alors une tournure conflictuelle. Celui-ci, soucieux de repousser encore la décision, lance à l'adresse de L. mais aussi de ses deux autres collègues dits "issus de l'immigration" (sans que l'on sache vraiment s'il s'adresse aussi aux autres emplois-jeunes "issus du quartier") : "Oh, de toute façon, vous, vous n'avez pas besoin de formation. Vous êtes déjà opérationnels. Vous avez été recrutés parce que vous êtes du quartier et que vous connaissez le public jeune."

Cette phrase objective ce qui n'est qu'un secret de polichinelle dans le quartier : le recrutement de jeunes peu formés sur la base de leurs compétences endogènes (des "compétences indigènes" comme ne tarde pas à le penser L.), non sur la base de qualifications certifiées par des diplômes. On en sourit même — des rires mêlés d'un peu de gêne cependant — puisque chacun semble s'accommoder de cette division ethnique du travail social et que, après tout, l'ethnisation des rapports sociaux est désormais une donnée évidente des relations dans le quartier ("rebeuts", "renois" et "gouër" ou "gaulois", sont des catégories auxquelles les jeunes habitants semblent s'identifier et qu'il faut connaître quand on est sur le terrain, elle font écho à l'usage banalisé entre professionnels des qualificatifs "de souche" ou "Français-français").

Le malaise grandissant, L. met, un beau jour, directement en cause son responsable en l'accusant, devant ses collègues, de faire preuve de "racisme", de la discriminer dans son accès à la formation, sans reconnaître son travail et son souci d'améliorer ses compétences. La jeune femme s'énerve et la conversation tourne vite à l'affrontement. Elle énonce le problème tantôt en faisant appel à la discrimination, à la ségrégation, au racisme et son responsable repousse ces accusations en mettant en avant sa longue expérience de combat contre toute forme de discrimination et pour la laïcité, ses convictions antiracistes. Son discours sur les valeurs s'accompagne de précisions sur la différence entre racisme et xénophobie, discrimination et ségrégation, soulignant la confusion, selon lui, des accusations "graves" que profère L. à l'encontre d'un vieux militant de l'éducation populaire comme lui.

L. va, insensiblement au fil des mois, se mettre à répondre à la stigmatisation en tâchant de retourner ce stigmaté en emblème. Quitte à "être la beurette de service", eh bien oui, elle est "fière d'être maghrébine" et souhaite "s'affirmer dans sa différence". La voici amenée à discuter avec les uns et les autres en mettant en avant une maghrébinité qui, jusqu'ici, ne lui semblait que du domaine du privé, de relations avec sa mère ou ses sœurs aînées. C'est assez désabusée et amère qu'elle finira par entrer en formation sans savoir quel critère au juste avait finalement permis à sa demande d'aboutir.

Comment sortir de ce conflit sans renforcer les catégorisations ? La discussion avec les autres stagiaires en formation identifiera d'abord L. comme une jeune femme "entre deux cultures" et c'est d'interculturalité et de tolérance dont on parlera. Puis, analysant la situation avec plus de recul, L. s'apercevra finalement que la voie la plus efficace de négociation sera la revendication de droits — jugée d'abord très "procédurière" et "rigide" par son chef de service mais finalement acceptée —,

en premier lieu le droit à la formation inscrit dans le dispositif "emploi-jeune" dont elle relève, la revendication d'un profil de poste plus clairement défini.

Pour L. comme pour le chef de service, passer à un autre registre de justification et de revendication permettra de sortir du cercle vicieux de la catégorisation ethnique. En faisant appel à des catégories beaucoup plus universelles, celles de "salarier", de "droit à la formation", ils parviendront à dédramatiser, dépersonnaliser et "délocaliser" cette situation somme toute banale.

En entrant finalement en seconde année de formation en 2002, L. aura compris qu'il était important de changer de registre, de transposer les enjeux du domaine de l'identité et de la reconnaissance vers celui, plus universel et complémentaire, des droits sociaux, du droit à la formation. Son chef de service n'était décidément pas un affreux "raciste" égaré dans le champ du travail social et elle se garderait désormais d'endosser les habits d'une antiraciste radicale. La réflexion sur les possibilités de remplacement de L. par un autre collègue durant les sessions de formation permettra progressivement de déconstruire les premières catégorisations étroitement ethnicisantes. Quant au choix d'un sujet de mémoire de fin d'étude, L. renoncera finalement à cette question de l'origine et de l'identité ethnique ou de l'interculturel, "sujet en or" qui semblait lui tendre les bras, pour se tourner vers le droit du travail.

Ni "Harki du travail social", ni "Arabe alibi" !

L'histoire de L. fait sourire Yassine, attaché territorial responsable d'une équipe municipale d'une vingtaine d'animateurs. A 45 ans, il est issu de la génération de la Marche pour l'égalité de 1983 et fut d'abord recruté dans son propre quartier compte tenu d'un solide militantisme associatif mais aussi de son diplôme de Bac + 2. Non, décidément, il a quant à lui toujours refusé d'être un "Harki du travail social" comme L. à ses débuts, et il n'a eu de cesse de multiplier formations et concours. Il peut ainsi se targuer d'une ascension sociale et professionnelle relativement rare pour sa génération et d'une forte polyvalence professionnelle : venu du "terrain" à des tâches de coordination d'animateurs jeunesse dont le travail est assez proche d'une mission de prévention, il participa aussi au diagnostic dans le service voisin chargé de la politique de la ville ou encore à la mise en place d'une mission locale pour l'emploi.

Y. met volontiers en avant son professionnalisme et, sans dénier la singularité de sa trajectoire, il ne se reconnaît pas d'emblée dans l'étiquette simpliste du "travailleur social issu de l'immigration". Il suggère même de comparer son parcours et celui d'autres militants de la "génération beur" des années 1980 à celui d'instituteurs ruraux de la troisième république qui réussirent à trouver dans leur ancrage territorial et leur militantisme le moyen de concilier appartenance particulière et vocation à porter un programme institutionnel plus universaliste. Le caractère exceptionnel de tels parcours ne serait alors à chercher que dans le déclin contemporain de l'engagement politique et associatif.

Y. se montre d'ailleurs très sceptique à l'égard de dispositifs spécifiques tels que les "femmes-relais" et dit même avoir lutté contre en son temps : "ce sont les gens qui te font personne ressource. Ce n'est pas parce que tu es issu de la communauté que tu vas servir de personne-relais. Si la personne n'est pas identifiée par la communauté comme personne-ressource, ça ne fonctionne pas du tout et on fait du clientélisme", explique-t-il.

Les conditions du compromis

Au fil de son récit de vie, Y. montre pourtant qu'il ne se trouve pas à l'abri de la minorisation et de menaces durables d'interprétations ethnicisantes, voire racisantes, de sa pratique et de ses relations professionnelles : "j'étais le premier d'origine maghrébine dans les services de la mairie pour ce qui est du secteur éducatif. J'en étais conscient. L'Arabe alibi donc, car à l'époque on ne disait pas le Beur alibi. Je le savais consciemment, je n'ai jamais été dupe là-dessus. Ce jeu existe, on est toujours dans la même logique des grands frères. On voit moins mes collègues comme des animateurs que comme des jeunes issus du milieu. Aujourd'hui, ça existe encore dans la tête de certains élus de la ville et c'est un combat. J'ai mis en avant les critères, justement à cause de cette crainte d'être taxé de quelqu'un qui recrute des gens issus du milieu. Que ce soit avec la gauche ou la droite, on me disait pas plus de 50 % de gens issus de l'immigration dans l'équipe, pas trop de gens de couleur sur les photos, ce type de pressions me reviennent plus ou moins directement. Une élue nouvellement arrivée a demandé, *via* la hiérarchie, si pouvaient figurer un peu plus de noms français sur la liste des animateurs saisonniers."

Y. contourne donc ces situations sans jamais faiblir, retournant par exemple — non sans provocation — une liste aux noms surlignés à l'élue pour provoquer débats et mises au point, objectivant par écrit ce qui n'était que discrète pression verbale. Mais ce qui constitue son véritable atout, c'est son engagement multi-polaire dans le territoire local et ce qu'on pourrait nommer la "complétude" de son expérience et de ses compétences sociales ou professionnelles, qu'elles soient formelles ou informelles. Y est, en effet, non seulement un professionnel solidement formé capable de faire référence, si besoin, à un point de droit, son statut de cadre de la fonction publique territoriale le préserve de la précarité et accroît d'ailleurs sa légitimité, mais il s'avère aussi, parallèlement, responsable d'associations dites "communautaires" tout en s'engageant fortement et publiquement dans d'autres projets culturels moins marqués ethniquement, c'est encore un militant politique de longue date. Sa trajectoire de mobilité professionnelle lui fait aussi connaître des personnes dans divers services et institutions.

S'il souligne l'âpreté du "combat" et des conflits en termes d'identité personnelle (ce sont en effet élus et collègues mais aussi les jeunes ou les co-ethniques qui peuvent mettre en cause sa loyauté), il a su adopter une conduite pleine de pragmatisme qui repose sur le croisement des registres de sa pratique et de son réseau social et sur la complétude que nous venons de souligner. Lorsqu'un animateur issu de l'immigration maghrébine sera embarqué par la police avec quelques jeunes d'un quartier lors d'un contrôle, ou que les forces de police pénétreront sans ménagement dans un local, il ira directement frapper à la porte d'un commissaire dont la confiance fut gagnée, par ailleurs, sur le bord d'un terrain de football de la ville.

Les travailleurs sociaux issus de l'immigration peuvent-ils être des partenaires a-territoriaux ?

Derrière l'apparence trompeuse d'une possible "beurgeoisie" du travail social, la trop belle histoire de Yassine nous fait penser à la situation de ces femmes cadres contraintes de redoubler de performance et de vigilance pour occuper une position traditionnellement masculine.

Le "plafond de verre" qui limite les possibilités de mobilité et d'ascension professionnelle serait constitué ici par le lieu, le territoire. Ainsi, l'appartenance au quartier pourrait être — dans le contexte récent d'une surlocalisation de l'intervention sociale — à la fois la condition de la trajectoire ascensionnelle et sa

limite. L'ethnisation et les formes les plus banales du préjugé ne passent-elles pas, d'ailleurs, par cette interchangeabilité de la référence au "local" et à l'ethnicité (cf. la force d'évocation de l'euphémisme "jeunes des quartiers"). On peut alors imaginer Y. — diplômé, reçu à des concours — prenant de nouvelles fonctions dans une autre ville et son parcours du combattant pour lentement retisser les fils ténus de sa légitimité et du compromis que nous avons décrit.

La tentation du repli et le renoncement au militantisme

Le parcours de Samir — référent dans un CHRS accueillant des personnes en situation de grande précarité — illustre, en contrepoint, le déni de toute discrimination. Venu en France en tant qu'étudiant boursier, S. se présente comme un Franco-marocain culturellement assimilé et à l'abri de la minorisation. Le choix du travail social s'avère pourtant une stratégie de repli après des études universitaires écourtées pour raisons financières.

S. évoque très rapidement ses débuts en tant que gardien, le premier dossier d'un "compatriote" qui lui fut confié, ses relations privilégiées — parmi les collègues de l'équipe — avec le service étranger de la préfecture, ou encore son discret rôle de médiation en période de ramadan. Il préfère surtout insister sur des compétences professionnelles plus universalistes et sur l'omniprésence du droit et de la règle dans le quotidien de son travail. Le foyer, milieu fermé, permet une certaine dépersonnalisation de la relation d'accompagnement, la prise en charge de la personne à aider en dehors de toute autre considération sur son origine, ses statuts, même si nombre de demandeurs d'asile sont hébergés par le CHRS et que la problématique de l'immigration y a fait son entrée.

S'il évoque le thème de la discrimination, c'est pour mieux faire un parallèle — voire un amalgame discutable — entre ses formes ethnistes ou racistes et la discrimination à l'égard de résidents malades du sida par exemple. S. s'ancre sur un discours général faisant appel aux valeurs de tolérance, d'égalité, en se gardant bien de tout rapprochement avec son parcours personnel. C'est la culture politique acquise au cours de ses études universitaires et non une quelconque activité militante qui lui permet de développer assez brillamment cette rhétorique, mobilisant une définition idéal-typique, voire idéale, des missions du travailleur social.

Réaliste et prudent, armé d'une autre forme de pragmatisme que Yassine, S. n'envisage surtout pas de travailler dans les "structures de quartiers". Il souhaite que le DEFA qu'il est en train de préparer lui permette de s'orienter vers des projets d'animation liés au patrimoine local et plus purement culturels, en fait plus récréologiques que socio-culturels. Ainsi S. pourrait-il sans doute parfaire son parcours d'assimilation en se repliant sur des formes d'intervention bien démarquées de celle des "grands frères", mais aussi bien éloignées des grandes missions et valeurs canoniques du travail social qu'il aime pourtant à évoquer.

En guise de conclusion...

Les trois parcours que nous venons d'évoquer incitent à conclure sur la nécessité de la formation. Loin de compétences particulières — et donc nécessairement particularisantes — de diplômes ou stages spécialisés et localisés, c'est la formation généraliste qui semble offrir à ces travailleurs sociaux quelques opportunités. Et on doit insister sur le long terme nécessaire à la négociation d'une telle formation. Le contexte d'urgence et de précarité qui a récemment gouverné l'émergence de "nouveaux métiers" et l'accès des populations dites "issues de

l'immigration" aux professions sociales, n'a ainsi pas toujours facilité leurs trajectoires.

ⁱ Ces trois parcours sont tirés d'une série d'entretiens dans le cadre d'une recherche en cours, les prénoms sont bien sûr fictifs. Ils n'ont pas vocation à être représentatifs et ne sont que des témoignages illustratifs. Pour un portrait plus complet, cf. Emmanuel Jovelin, *Devenir travailleur social aujourd'hui. Vocation ou repli ? L'exemple des éducateurs, animateurs et assistants sociaux d'origine étrangère*, Paris : l'Harmattan, 1999.

ⁱⁱ La notion de minorisation réfère, ici, aux rapports sociaux de pouvoir entre groupe majoritaire et groupe en situation minoritaire qui sous-tendent toute forme de mise en saillance de l'ethnicité. Cette situation minoritaire, tout à fait indépendante de l'importance quantitative des groupes, renvoie à la sélection par le majoritaire de différences socialement pertinentes pour construire de l'altérité au sein de relations d'inégalité. Cf. Véronique De Rudder, Christian Poiret et François Vourc'h, *L'inégalité raciste. L'universalité républicaine à l'épreuve*, Paris : PUF, 2000, pp. 31-33.

ⁱⁱⁱ Le diagnostic porté sur la composition ethnique du quartier par les autorités politiques comme par les travailleurs sociaux fait état, comme dans la plupart des quartiers périphériques relevant des contrats de ville, de 50 à 60 "ethnies" présentes dans le quartier. Malgré l'absence d'indicateur statistique fiable, cette évocation quantitative tient lieu, au gré des discours et suivant la conjoncture, d'argument pour souligner soit la "richesse" et les potentialités du milieu, soit les craintes de "dissolution du lien" devant trop de diversité et de "différences". Quand il s'agit par contre de qualifier les compétences particulièrement recherchées chez les médiateurs, la référence à l'ethnicité se trouve soudainement beaucoup plus euphémisée.