

ATELIER 18
La formation et l'interculturalité
(François ROCHE)

Communication 18.2

« L'intervention sociale et la question ethnique. Ethnicisation, racisation et déprofessionnalisation »
Manuel Boucher, Mohamed Belqasmi, IDS Haute-Normandie

Introduction

En France, le travail social est un ensemble d'activités sociales conduites par des personnes qualifiées (assistants sociaux, éducateurs spécialisés, éducateurs techniques, conseillers en économie sociale et familiale...) combinant des compétences professionnelles et techniques (connaissance, rigueur, efficacité, responsabilité, créativité..) avec des valeurs humaines (respect de l'individu considéré comme un acteur capable de transformation), démocratiques et républicaines (croyance en des actions de solidarité et de justice sociale facteurs de changement social). Dans la pratique, les travailleurs sociaux agissent dans le cadre d'une mission autorisée et/ou prévue par la loi, au sein de structures publiques ou associatives, en direction de personnes ou de groupes en difficultés, afin de contribuer à la résolution de leurs problèmes.

Deux secteurs d'emplois

Ainsi, même si le travail social professionnel est aujourd'hui reconnu, il est néanmoins passé par plusieurs étapes douloureuses et vit toujours de grands bouleversements qui fragilisent l'identité professionnelle des travailleurs sociaux : leur univers est atomisé entre plusieurs professions et métiers ; ils évoluent dans un monde « polycentré » entre une multiplicité d'employeurs intervenant sur de multiples problèmes et publics ciblés.

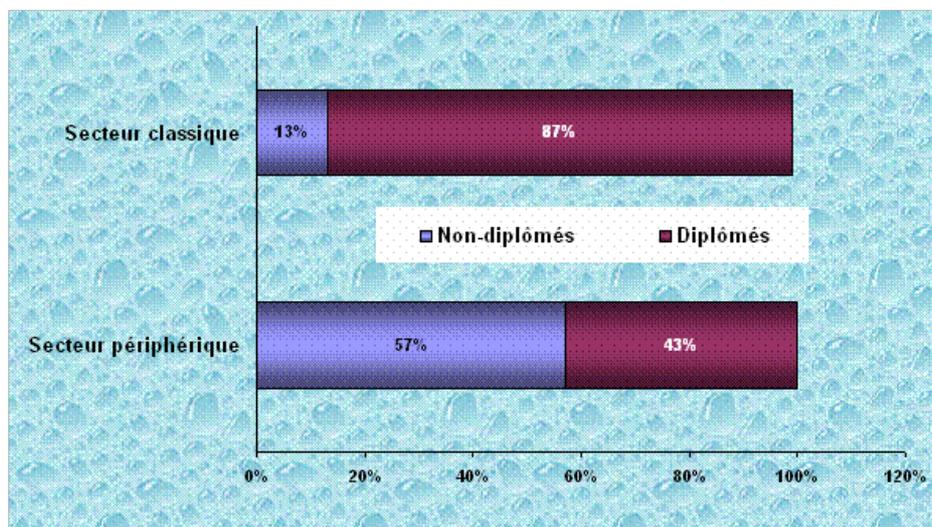
Les professions sociales se présentent aujourd'hui comme un véritable archipel dont le noyau historique s'est constitué grâce à une logique de qualification et de définitions de titres, de statuts et d'emplois ; cependant une recomposition des emplois est en cours.

Ainsi, il existe aujourd'hui principalement deux types de « marchés du travail » . Le premier, relativement fermé, est tendanciellement réservé aux diplômés du travail social qualifié. Il concerne le « noyau dur » des professions canoniques, exerçant essentiellement dans les secteurs du handicap, de la protection de l'enfance ou des personnes et familles en difficulté. Ce secteur privilégie la logique de qualification collective. Le second secteur de l'intervention sociale est plus ouvert aux recrutements externes ; il concerne des sous-secteurs en expansion (Aide à domicile) ou en émergence : la médiation urbaine, l'insertion, le développement local, l'accompagnement des immigrés, etc. .

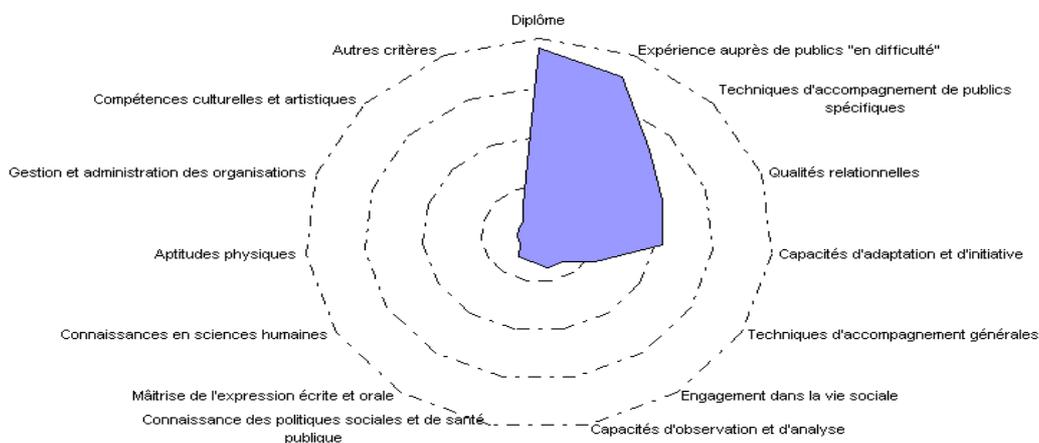
Cependant, contrairement à ce qui est souvent affirmé, le secteur historique du travail social n'est pas encore en voie de déqualification. En effet, les employeurs du secteur classique affirment toujours leur attachement au travail social professionnel encore directement associé à la possession de diplômes sociaux canoniques garants d'une culture professionnelle mais aussi de l'acquisition de techniques, de savoirs théoriques ainsi que de méthodes d'analyse des pratiques et surtout du sens de l'action sociale associée à des références déontologiques.

En revanche, le risque de dualisation et de déprofessionnalisation apparaît bien réel car, d'une part, le « secteur périphérique » ne semble pas naturellement motivé pour favoriser la professionnalisation de ses intervenants sociaux pour de multiples raisons (financières, politiques, de méconnaissance du secteur social...) et d'autre part, bien que le secteur classique aspire fortement à employer des diplômés sociaux majoritairement de niveau III (éducateurs spécialisés, assistants sociaux, éducateurs de jeunes enfants...) pour faire face aux départs en retraite ainsi qu'à l'augmentation des problèmes sociaux qui les concernent directement, il est probable que par manque de moyens, à terme, les pouvoirs publics et les employeurs qui dépendent de leurs subsides renforcent la déqualification et l'éclatement du secteur social en employant des personnels sous-qualifiés ou mal formés [1] et en opérant une promotion sociale légale par le bas.

Part des personnels sociaux « faisant-fonction » selon le secteur
(Source : DRASS de Haute-Normandie, Etude régionale des besoins en personnels sociaux, 2004)



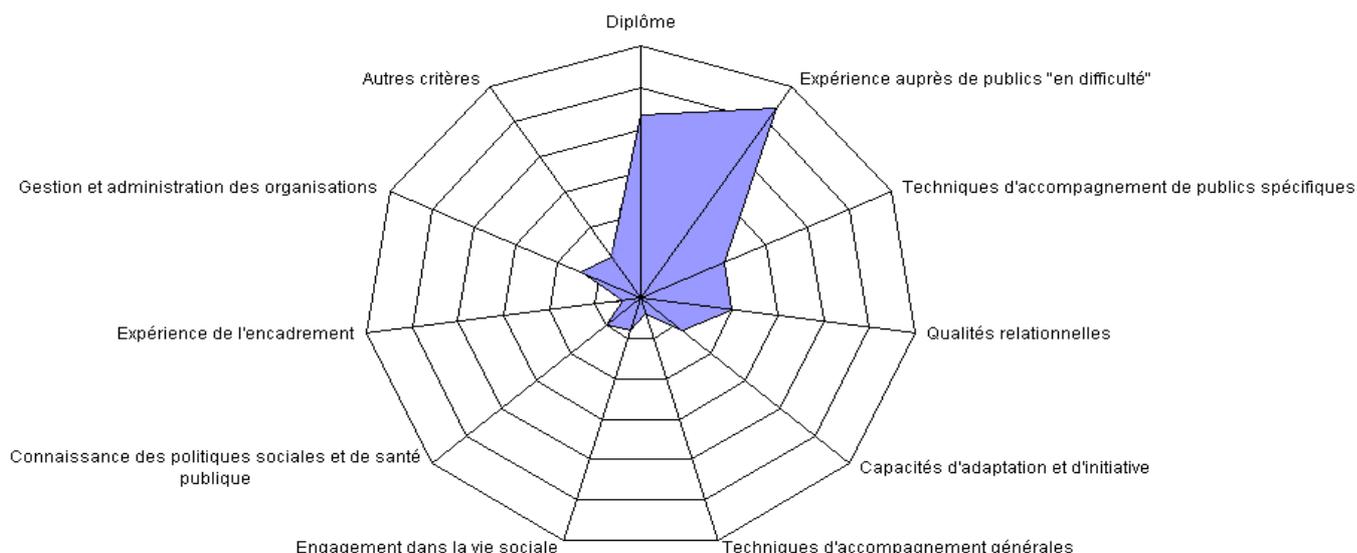
Secteur classique
Critères de recrutement et compétences recherchées
(Haute-Normandie - 2003)



Les critères de recrutement privilégiés par les employeurs du secteur classique relèvent à la fois du « modèle de la qualification » et du « modèle de la compétence » : il s'agit d'associer la possession d'un diplôme du travail social, des compétences relationnelles et des capacités d'initiative et d'adaptation dans le cadre d'un travail d'équipe. De la même manière, les employeurs du secteur périphérique associent les deux modèles, mais ils privilégient largement l'expérience auprès de publics en difficulté et la proximité avec les usagers.

Le développement de l'ethnicisation

Secteur périphérique Critères de recrutement et compétences recherchées (Haute-Normandie - 2003)



C'est dans cette dynamique de dualisation de l'intervention sociale qu'à l'instar de certains espaces urbains, on constate des phénomènes d'ethnisation du travail social. On peut en effet observer des critères de différenciation des intervenants sociaux basés sur l'origine ethnique notamment dans la mise en place des politiques sociales récentes à destination des migrants et de leurs descendants. Au sein des transformations de l'intervention sociale, la dimension ethnique n'est effectivement pas absente, bien au contraire (intervention sociale auprès des demandeurs d'asile, mise en œuvre des politiques d'intégration et de lutte contre les discriminations). Or, à part quelques études qualitatives portant sur les profils des travailleurs sociaux d'origine étrangère (Jovelin, 1999, Billon, 2004), aucun travail rigoureux sur l'ethnisation/dualisation du travail social n'a jamais été réalisé en France.

C'est donc pour remédier à cette lacune que nous étudions actuellement la question de la « racisation » du travail social et plus largement de l'intervention sociale sur une partie du territoire national : la Haute-Normandie.

Il s'agit dès lors d'étudier si les processus de discriminations, d'ethnisation et de racisation sont présents dans le secteur social et, si oui, quels sont leurs conséquences pour ce champ ?

Nous faisons l'hypothèse que nous sommes devant un tournant : la coexistence de deux modèles d'intervention sociale hiérarchiquement et politiquement inégaux :

- au sein du secteur « classique » du travail social qui concerne le noyau dur des professions sociales (handicap, protection de l'enfance, réadaptation sociale), nous assistons à la reconstitution d'une politique sociale (Etat et Conseils généraux) complexe héritée de l'après-guerre (Etat-providence) fondée sur les valeurs égalitaristes républicaines chargée d'une part, de traiter les dysfonctionnements sociaux (aide sociale, handicap, enfance en danger, traitement de la délinquance....) et d'autre part, de combattre institutionnellement, politiquement et économiquement les effets néfastes d'une société capitaliste inégalitaire (traitement social du chômage, politique du logement social, lutte contre les discriminations) ;
- au sein du secteur « périphérique » qui concerne notamment des activités en émergence (la médiation urbaine, l'insertion, le développement local, l'accompagnement des immigrés), nous constatons une expansion d'une politique de pacification sociale hétérogène et pragmatique commandée essentiellement par des élus locaux et chargée de maintenir l'ordre dans des espaces de ségrégation en développant des logiques coercitives (ethniques, religieuses, morales) et de médiation communautaire assumées par des acteurs ethniciés cherchant le plus souvent stratégiquement une insertion sociale ou/et du pouvoir politique, avant tout à l'échelle locale - mais quelquefois aussi au niveau national voire international - et instrumentalisées par les pouvoirs publics.

Contrairement à ce que l'on pourrait penser, à l'instar d'autres champs d'activités plus classiquement soupçonnés de racisme comme la police (Body-Gendrot, Whitol de Wenden, 2003), le secteur de l'intervention sociale est lui aussi producteur de processus de « racisation » et de discriminations raciales.

Nous pensons que nous assistons à un phénomène d'ethnisation/racisation du secteur social corrélativement à un processus de dualisation de l'intervention sociale.

Notre communication a donc pour principal objectif de faire un point sur l'état d'avancement de nos recherches sur « l'intervention sociale et la question ethnique » engagées au sein de la mesure 2 (lutter contre le racisme et la xénophobie) du programme européen Equal [2] sur la période 2002-2006.

Notre intervention est composée de deux grandes parties :

- une première partie expose la démarche de recherche et définit les principaux processus décrits (ethnisation, racisation, ethnification, ethnicité) ;
- une seconde partie analyse et commente les premiers résultats de l'enquête quantitative sur le processus de dualisation/ethnisation de l'intervention sociale.

Le travail social devient ainsi un espace polymorphe hiérarchisé où, au centre, on trouve des « métiers canoniques » occupés par des diplômés reconnus depuis plusieurs années agissant dans des secteurs traditionnels et, à la périphérie, des « métiers émergents » en forte expansion occupés par une myriade d'acteurs sociaux bénéficiant le plus souvent de petits niveaux d'études.

Bien entendu, le modèle de la compétence n'a pas complètement remplacé le modèle de la qualification dans des secteurs traditionnels (l'inadaptation, le handicap, la protection de l'enfance, l'action sociale de secteur...). Néanmoins, ce modèle de qualification n'est plus hégémonique.

A la culture conflictuelle du travail social des années soixante-dix se substitue l'utilitarisme « optimiste » de la politique de la ville chargée de réduire les inégalités sociales dans les banlieues défavorisées. Au travail social classique, l'élu local préfère en effet instrumentaliser des intervenants ayant une culture professionnelle incertaine ou des statuts précaires comme les agents locaux de médiation sociale, souvent des jeunes d'origine populaire qui troquent une violence réelle ou supposée contre une promesse vague de promotion sociale via les métiers de l'animation et de la médiation urbaine.

En effet, dans un contexte d'augmentation des phénomènes d'insécurité sociale et civile (R. Castel, 2003) mettant potentiellement en péril la cohésion sociale, les populations des quartiers défavorisés, notamment les jeunes racisés apparaissent soit comme des fauteurs de troubles (islam = terrorisme, émergence culturelle = désordre urbain ; jeunes des classes populaires = jeunes rebelles acteurs des incivilités et de violences urbaines), soit comme des potentiels pacificateurs sociaux (médiateurs, prédicateurs sociaux, agents d'ambiance...) chargés de canaliser les premiers.

Le travail social comme profession unifiée est donc concurrencé par des métiers aux contours mal définis. Le cadre rationnel et déontologique du travail social régresse au profit d'une « légitimité émotionnelle » en lien avec une conception pratique et territoriale de l'action sociale [3].

Pour les pouvoirs publics - l'Etat et les collectivités territoriales -, il s'agit de satisfaire à une multitude de besoins et demandes non plus nécessairement rattachés à des métiers du social déjà connus. Pour tous ces représentants de l'autorité publique, il s'agit avant tout de répondre efficacement à la précarité, à l'exclusion, à la violence de proximité.

On parle alors d'une « hiérarchisation » de l'intervention sociale. Les nouveaux emplois sont recrutés selon deux critères principaux :

- une logique de recrutement sociologiquement ciblée à travers des critères générationnels, ethniques ou de territoire ;
- une logique de spécialisation sectorielle et technique.

On assiste alors à une dissolution relative des références déontologiques au profit de compétences techniques et pacificatrices.

- I - Le programme de recherche

- 1 – L'objet de la recherche et la définition des paradigmes ethniques

Dans la pratique, ce qui nous intéresse ce sont les processus sociologiques liés à la différenciation et à la hiérarchisation professionnelle dans le secteur de l'intervention sociale sur des bases ethniques, raciales et nationales ainsi que les formes de constitution, de revendication et de désignation de groupes ethniques dans ce champ.

Nous étudions donc les processus d'ethnisation et de racisation du secteur social.

Plus généralement, il s'agit ainsi de savoir :

- si du côté du système, l'intervention sociale est engagée dans un processus d'ethnisation favorisée par l'éclatement de ce secteur ?
- si du côté des acteurs, les intervenants sociaux sont également les co-producteurs de la racisation des rapports sociaux (hétéro-racisation/auto-racisation) ?

Définir les « processus ethniques »

Mais d'abord, qu'entendons-nous par ethnisation et racisation ?

L'ethnisation est un processus qui, lorsqu'il est radicalisé, conduit à une forme de néo-racisme culturel différentialiste alors que la racisation est un processus raciste s'appuyant sur des différenciations biologiques et phénotypiques.

Dans ce contexte, lorsque nous parlons d'ethnisation et de racisation des rapports sociaux, nous entendons par là que les

relations sociales ne s'établissent pas d'abord en fonction d'une appartenance à une « communauté politique » et citoyenne [4] (nation) mais prioritairement, d'une part, en référence à des « identités ethniques » spécifiques définies en terme socio-culturels (culture, religion, langue, territoire, histoire commune, mode de vie) et d'autre part, à des « identités raciales » basées sur des critères biologiques et phénotypiques.

Ainsi, même si à l'instar des sociologues du racisme [5], nous considérons comme scientifiquement fausse l'existence de « races » humaines [6], d'un côté, lorsque nous étudions les processus de « racisation », nous nous situons en continuum de l'acceptation contemporaine anglo-saxonne du terme de « race » renvoyant non pas à une conception biologique mais sociale.

Ce n'est donc pas la race en tant que telle, mais les relations raciales qui constituent un objet pour la recherche.

D'un autre côté, en étudiant conjointement des processus d'ethnisation et de racisation, nous entendons rompre avec la tradition française d'euphémisation des relations ethniques dans le sens où les termes « ethnie » et « interculturel » servent généralement à contourner la gêne suscitée « par la connotation biologique du mot race » [7] en France :

En outre, il existe une différence fondamentale entre ces processus et l'ethnicité.

En effet, les processus d'ethnisation et de racisation ont un point commun important qui les différencie radicalement du paradigme de l'ethnicité : ces processus se caractérisent en effet le plus souvent par des formes d'exo-définition appliqués de façon plus ou moins forte alors que l'ethnicité recouvre toujours un caractère d'auto-définition.

L'ethnicité est une construction sociale toujours en mouvement permettant aux acteurs qui s'en saisissent de combiner plusieurs logiques d'action en tension leur permettant de se mouvoir dans la complexité de la société postindustrielle et ainsi de se construire en tant que « sujet ».

Dans la modernité post-industrielle, pour Michel Wieviorka, le phénomène de l'ethnicité peut alors être imagé par un triangle « dont les trois sommets sont l'individualisme et les valeurs universelles, le communautarisme et la subjectivité » (Wieviorka, 1993).

En fait, à partir des années dix-neuf cent soixante, des travaux scientifiques interactionnistes (F. Barth, 1969) vont révéler que la catégorie « ethnique » est une « *ascription* » (critères fondés sur l'hérédité comme l'origine ou la généalogie) essentiellement utilisée pour maintenir des frontières culturelles, quelquefois artificielles, pour des raisons politiques et coloniales.

Dans cette perspective, critiquant le colonialisme, des africanistes [8] révèlent que l'« ethnification » est une forme de domination et de dépolitisation.

Néanmoins, malgré la critique de la catégorisation ethnique opérée dans les sciences sociales ces dernières décennies, la production d'un « discours ethnique » s'opère toujours comme l'illustrent aujourd'hui l'ethnification des rapports sociaux et la désignation ethnique des individus et des groupes présents dans les territoires urbains ségrégués d'occident néo-colonisés.

Dans tous les cas, le processus d'ethnification favorise la construction de catégories et de frontières exogènes et/ou endogènes.

La question ethnique est en fait protéiforme car elle est ce que les uns et les autres en font : d'un point de vue idéal-typique, une forme de manipulation essentialiste et de dépolitisation stigmatisante (ethnification) ou une nouvelle façon de repolitiser et de reconflictualiser des logiques d'action et de subjectivation pour plus de justice sociale et de reconnaissance culturelle dans l'ère postindustrielle (ethnicité).

- 2 – La démarche de recherche

Notre programme de recherche combine une approche qualitative et quantitative. Néanmoins, ici, nous présenterons seulement quelques éléments quantitatifs.

La construction des indicateurs

Pour mesurer l'impact des phénomènes d'ethnisation/racisation de l'intervention sociale dans les secteurs traditionnel et périphérique, nous avons donc mobilisé des indicateurs « ethnico-raciaux » de deux types :

- *des variables indirectes* : elles ont l'avantage d'être objectives dans la mesure où elles informent sur des lieux, des pratiques ou des statuts (pays de naissance, nationalité, langue maternelle...) et ne sont pas susceptibles d'interprétation subjective de la part des enquêtés.
- *des variables directes* : elles s'appuient sur des constructions subjectives qui permettent de recueillir des informations sur les façons dont les personnes se perçoivent et les manières dont elles sont perçues.

Ainsi, nous avons développé un système d'enregistrement de données basé d'une part, sur le principe de l'« *auto-identification* » et d'autre part, sur celui de l'« *auto-définition* ».

Dans le cas de l'« auto-identification » (méthode largement utilisée dans les pays qui disposent d'un système d'« *ethnic-monitoring* » comme c'est le cas en Grande-Bretagne et en Australie), l'enquêteur propose une liste de modalités correspondant à des « groupes ethniques de base », construites pour les nécessités de l'enquête [9].

En revanche, dans le cas de l'« auto-définition », l'enquêteur ne propose pas de modalités pré-établies afin que le répondant ait

toute latitude pour décrire comment il se perçoit [10].

- 3 – Le recueil des données

Dans la pratique, un questionnaire auto-administré a été distribué à deux groupes distincts d'enquêtés :

- le premier groupe est constitué d'élèves de dernière année recensés de 1998 à 2004 dans les deux principaux centres de formation de travailleurs sociaux haut-normands [11].
- le deuxième groupe est constitué d'intervenants sociaux en poste, très majoritairement professionnels mais aussi parfois non-salariés, auxquels nous avons pu accéder par l'intermédiaire d'un échantillon d'employeurs de divers secteurs (CCAS, médiation sociale, animation socioculturelle, accueil et hébergement des demandeurs d'asile...).

Ces employeurs ont en effet distribué des questionnaires à leurs intervenants sociaux (salariés, bénévoles), qu'ils soient ou non diplômés du travail social [12].

En fait, ces deux groupes (anciens étudiants en travail social, intervenants sociaux professionnels ou bénévoles) ont été constitués pour accéder le plus largement possible aux personnels sociaux (qualifiés ou non) oeuvrant dans l'ensemble des secteurs qui structurent l'espace hétérogène de l'intervention sociale.

Néanmoins, nous avons inscrit chacun des enquêtés dans l'un des deux grands pôles, qui de notre point de vue, forment le secteur social aujourd'hui :

- le *pôle classique* regroupe d'une part, les secteurs des « établissements sociaux et de santé » et d'autre part, les « structures d'action sociale décentralisée » des collectivités territoriales et les « organismes de protection sociale » ;
- le *pôle périphérique* inclut les « structures associatives et para-publiques d'intervention sociale émergente » (développement local, politique de la ville, médiation sociale, insertion sociale et professionnelle, logement, animation-loisirs, transports publics...) et les « établissements des emplois de service » en développement (aide à domicile pour la petite-enfance et les personnes âgées).

Composition des secteurs classique et périphérique

Secteur	Sous-secteur	Champs et structures d'intervention
CLASSIQUE	Etablissements sociaux et de santé publique (ES et santé)	<ul style="list-style-type: none"> · Handicap enfant et adultes · Enfance et adolescence en difficulté · Réadaptation sociale · Centres d'Hébergement et de Réinsertion Sociale · Personnels sociaux des hôpitaux, etc.
	Action sociale décentralisée et organismes de protection sociale (Action sociale décentralisée)	<ul style="list-style-type: none"> · Action sociale municipale et intercommunale · Centres médico-sociaux · Caisses d'Allocations Familiales · Centres Communaux d'Action Sociale · Caisse Régionale d'Assurance Maladie · Caisses Primaires d'Assurance maladie, etc.
	Structures émergentes	<ul style="list-style-type: none"> · Politique de la ville · Insertion socioprofessionnelle · Médiation sociale · Sports, loisirs

PERIPHERIQUE	<i>(Emergent)</i>	<ul style="list-style-type: none"> · Culture, Maisons des Jeunes et de la Culture · Centres sociaux, logement etc.
	Emplois de service <i>(Emplois de service)</i>	<ul style="list-style-type: none"> · Intervention en faveur des personnes âgées (aide à domicile, maisons de retraite,...) · Intervention en direction de la petite enfance (service de garde à domicile, halte-garderie,...)

- II – Des éléments d’analyse de l’enquête quantitative

Les premiers éléments d’analyse par questionnaire se rapportent à trois grandes thématiques :

- des indices d’inégalités et de hiérarchisation professionnelle en fonction de critères ethniques ;
- des indices d’ethnisation à partir d’une approche interactionniste de l’ethnicité ;
- des indices de mobilisation du rapport ethnique dans les pratiques professionnelles.

Ainsi, pour vérifier le degré d’ethnisation/racisation/dualisation/déprofessionnalisation de l’intervention sociale, pour chacune des thématiques, nous avons combiné trois indicateurs :

- le pays de naissance du père (indicateur ethno-culturel indirect le plus fiable) ;
- la détention ou non d’une qualification professionnelle du secteur social et le niveau de diplôme (indicateur le plus objectif de qualification) ;
- le secteur d’intervention sociale (indicateur d’hétérogénéisation professionnelle).

- 1 – Des indices d’inégalités et de hiérarchisation professionnelle

- **Nationalité, secteur d’intervention et qualification professionnelle**

Tableau 1 : Secteur d’intervention et nationalité

	Secteur classique		Secteur périphérique		Total	%
	Secteur ES et santé	Action sociale décentralisée	Secteur Emergent	Secteur Emplois de service		
% colonne						
Français	296 98%	57 98%	119 89%	26 100%	498	96%
Etranger	0 0%	0 0%	7 5%	0 0%	7	1%
Binationnal	6 2%	1 2%	8 6%	0 0%	15	3%
Total	302	58	134	26	520	
%	58%	11%	26%	5%	100	

Concentration des étrangers dans le secteur émergent

Globalement, les étrangers et les bi-nationaux constituent 11% des personnels sociaux du secteur émergent contre seulement 2% dans le secteur des établissements sociaux et de santé publique. Par ailleurs, ils représentent 2% des intervenants sociaux

du secteur de l'action sociale décentralisée. Dans le secteur des emplois de service 100% des personnels sont français. En revanche, l'ensemble des personnels sociaux de nationalité étrangère se retrouve dans le secteur émergent (100%).

Tableau 2 : Détention d'une qualification professionnelle et nationalité

% colonne	Professionnels qualifiés	Professionnels non-qualifiés	Total	%
Français	467 97%	71 85%	538	96%
Etranger	0 0%	8 10%	8	1%
Binational	12 3%	5 6%	17	3%
Total	479	84	563	
%	85%	15%	100	

Tableau 3 : Niveau de qualification [13] professionnelle et nationalité

% colonne	Français	Etranger	Binational	Total	%
Niveau I	6 1%	0 0%	0 0%	6	1%
Niveau II	12 2%	0 0%	1 6%	13	2%
Niveau III	302 56%	0 0%	8 47%	310	55%
Niveau IV	146 27%	0 0%	3 18%	149	26%
Niveau V	1 0%	0 0%	0 0%	1	0%
Aucun diplôme professionnel	71 13%	8 100%	5 29%	84	15%
Total	538	8	17	563	
%	96%	1%	3%	100	

On remarque qu'aucun étranger n'est titulaire d'un diplôme professionnel du secteur social ou socio-culturel. De plus, 29% des binationaux ne possèdent pas de qualifications professionnelles contre seulement 13% des français. En outre, lorsqu'ils sont diplômés, aucun bi-national ne possède de diplômes de niveau I.

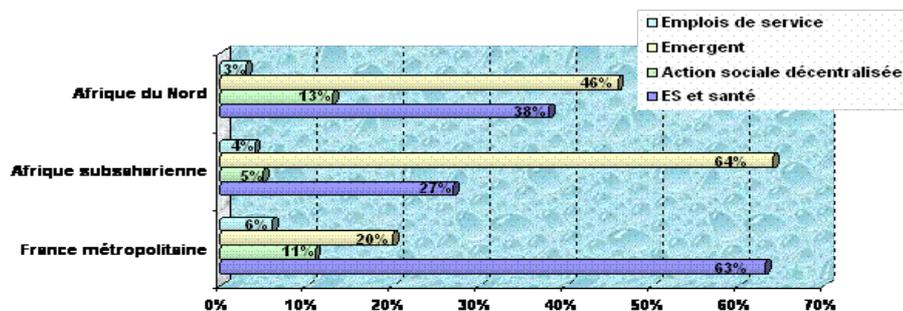
· **Secteur d'intervention, qualification professionnelle et pays d'origine**

Tous secteurs confondus, 13,5% des personnels sociaux ont un père né hors de l'Europe. En revanche, 85% ont un père né en France métropolitaine.

90% des intervenants sociaux du secteur classique ont un père né en France métropolitaine alors que pour ceux oeuvrant dans le secteur périphérique ce taux n'est plus que de 73%. De plus, 31% des intervenants sociaux travaillant dans le secteur émergent ont un père né hors de France métropolitaine. En fait, un quart (25%) des personnels du secteur émergent ont un père né en Afrique alors que dans le secteur des établissements sociaux et de santé, ils ne représentent que 7%.

Graphique 4 : Répartition des personnels sociaux selon le secteur d'intervention

Répartition des personnels sociaux par secteur d'intervention en fonction du pays de naissance de leur père



On remarque que la grande majorité des personnels sociaux dont le père est né en France métropolitaine travaille dans le secteur classique (63% sont dans les Etablissements sociaux et de santé). En revanche, les intervenants sociaux dont le père est né en Afrique subsaharienne travaillent plus de 6 fois sur 10 (64%) dans le secteur émergent. On peut également souligner que les personnels sociaux dont le père est né en Afrique du Nord exercent eux aussi majoritairement dans le secteur émergent (46%) mais dans une moindre proportion que ceux dont le père est né en Afrique subsaharienne.

T4.1 : Personnes dont le père est né en France métropolitaine

(En Lignes : Détention d'une qualification professionnelle ; En colonne: Secteur d'intervention)

	Secteur classique		Secteur périphérique		Total	%
	Secteur ES et santé	Action sociale décentralisée	Secteur émergent	Secteur d'emplois de service		
Professionnels qualifiés	254 95%	32 71%	67 76%	24 100%	377	89%
Professionnels non-qualifiés	13 5%	13 29%	21 24%	0 0%	47	11%
Total	267	45	88	24	424	.
%	63%	11%	21%	6%	100	.

T4.2 : Personnes dont le père est né dans un pays d'Afrique Subsaharienne

(En Lignes : Détention d'une qualification professionnelle; En colonne : Secteur d'intervention)

	Secteur classique		Secteur périphérique		Total	%
	Secteur ES et santé	Action sociale décentralisée	Secteur émergent	Secteur d'emplois de service		
Professionnels qualifiés	6 100%	1 100%	4 29%	1 100%	12	55%
Professionnels non-qualifiés	0 0%	0 0%	10 71%	0 0%	10	45%
Total	6	1	14	1	22	
%	27%	5%	64%	5%	100	

T4.3 : Personnes dont le père est né dans un pays d'Afrique du Nord
(En Lignes : Détention d'une qualification professionnelle ; En colonne : Secteur d'intervention)

% Colonne	Secteur classique		Secteur périphérique		Total	%
	Secteur ES et santé	Action sociale décentralisée	Secteur émergent	Secteur d'emplois de service		
Professionnels qualifiés	12 80%	4 80%	10 56%	1 100%	27	69%
Professionnels non-qualifiés	3 20%	1 20%	8 44%	0 0%	12	31%
Total	15	5	18	1	39	
%	38%	13%	46%	3%	100	

On remarque que les personnels sociaux dont le père est né en France métropolitaine sont seulement 11% à ne pas être diplômés. Or, 31% des intervenants sociaux dont le père est né en Afrique du Nord ne sont pas qualifiés, c'est aussi le cas de 45% des personnels dont le père est né en Afrique subsaharienne.

Parmi les personnes dont le père est né en France métropolitaine, les non-diplômés représentent seulement 8,3% dans le secteur classique. En revanche, parmi les personnes dont le père est né en Afrique du Nord, les non-diplômés représentent 40% dans le secteur classique. Par ailleurs, les intervenants sociaux dont le père est né en Afrique subsaharienne et qui interviennent dans le secteur classique sont tous diplômés, ce qui laisse penser que l'ouverture du secteur classique aux intervenants sociaux dont le père est d'origine africaine s'opère lorsque ceux-ci sont qualifiés, ce qui n'est pas le cas du secteur émergent puisque dans ce secteur 71% des intervenants sociaux dont le père est d'origine subsaharienne y travaillent sans posséder de qualification professionnelle.

Quelques exemples de répartition des personnels sociaux
selon le pays de naissance de leur père au sein des sous-secteurs

Tableau 5 : Au sein du secteur « ES et santé », des disparités :

% Colonne	Maison d'enfants à caractère social (MECS)	Centre éducatif fermé (CEF)
Pays d'Europe	94%	56%
Afrique Subsaharienne	0%	11%
Afrique du Nord	6%	33%

Au sein du secteur des établissements sociaux et de santé publique, il existe des différences dans la composition ethno-culturelle de sous-secteurs. Ainsi, on remarque que plus de 9 intervenants sociaux sur 10 travaillant dans une Maison d'Enfants à Caractère Social (établissement privé de protection de l'enfance), ont un père d'origine européenne. En revanche, dans le Centre éducatif fermé (établissement privé ou public chargé d'accueillir comme alternative à l'incarcération des mineurs délinquants), 44% des intervenants en CEF ont un père d'origine africaine.

Tableau 6 : Au sein du secteur émergent, la particularité des structures en direction de la jeunesse :

% Colonne	Services jeunesse	Associations socioculturelles et MJC
Pays d'Europe	63%	60%

Afrique Subsaharienne	5%	30%
Afrique du Nord	32%	10%

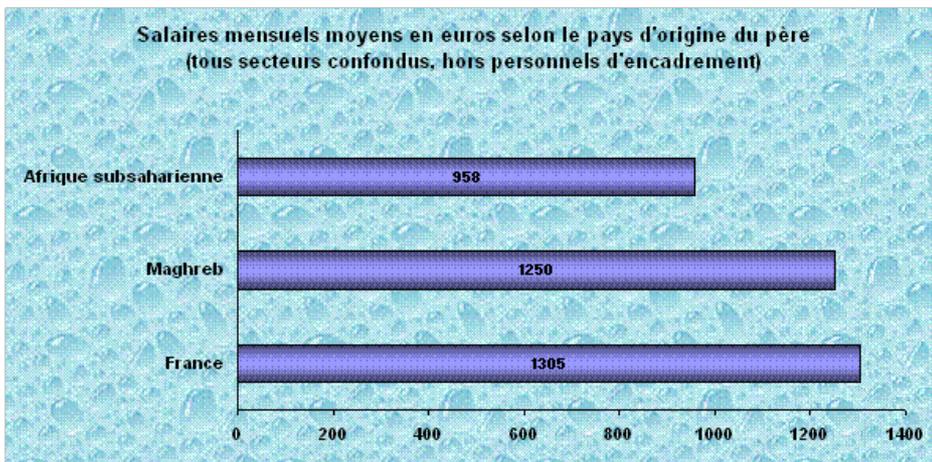
Au sein du secteur émergent, c'est dans les structures socio-culturelles et d'encadrement de la jeunesse que l'on retrouve la proportion la plus importante d'intervenants dont le père est originaire d'un pays d'Afrique : 37% dans les services municipaux de la jeunesse et 40% dans les MJC.

Tableau 7 : Au sein du secteur émergent, zoom sur la médiation sociale

% Colonne	Médiation sociale
Pays d'Europe	40%
Pays hors Europe	60%

Dans le sous-secteur de la médiation sociale qui au sein des quartiers de relégation se situe généralement entre la résolution des conflits et la sécurisation urbaine [14], les intervenants sociaux dont le père est d'origine africaine, des Dom-Toms, d'Asie ou de Turquie, sont largement majoritaires puisqu'ils représentent 60%.

Statut professionnel et rémunération



Même si globalement, à l'intérieur des secteurs classiques et émergent, les personnels sociaux dont le père est originaire d'un pays d'Afrique du Nord ou Subsaharienne ne semblent pas bénéficier de contrats de travail plus précaires que les autres, ils sont en revanche moins bien rémunérés en moyenne : 958 euros par mois pour les personnes dont le père est originaire de l'Afrique Subsaharienne, 1250 euros par mois pour celles dont le père est originaire d'un pays d'Afrique du Nord contre 1305 euros par mois pour ceux dont le père est né en France.

- 2 - Des indices d'ethnisation à partir de l'approche interactionniste de l'ethnicité

L'ethnicité, un concept protéiforme

Dans la pratique, nous avons pensé que la proposition interactionniste était pertinente pour étudier les relations ethniques et leurs conséquences sur la production du secteur social.

Pour les interactionnistes, étudier l'ethnicité revient surtout à s'intéresser « aux processus variables et jamais finis par lesquels les acteurs s'identifient et sont identifiés par les autres sur la base de dichotomisations Nous/eux, établies à partir de traits culturels supposés dérivés d'une origine commune et mis en relief dans les interactions sociales ». [15]

Philippe Poutignat et Jocelyne Streiff-Fenart identifient dès lors quatre problèmes clés qui se retrouvent de façon récurrente dans les problématiques de l'ethnicité :

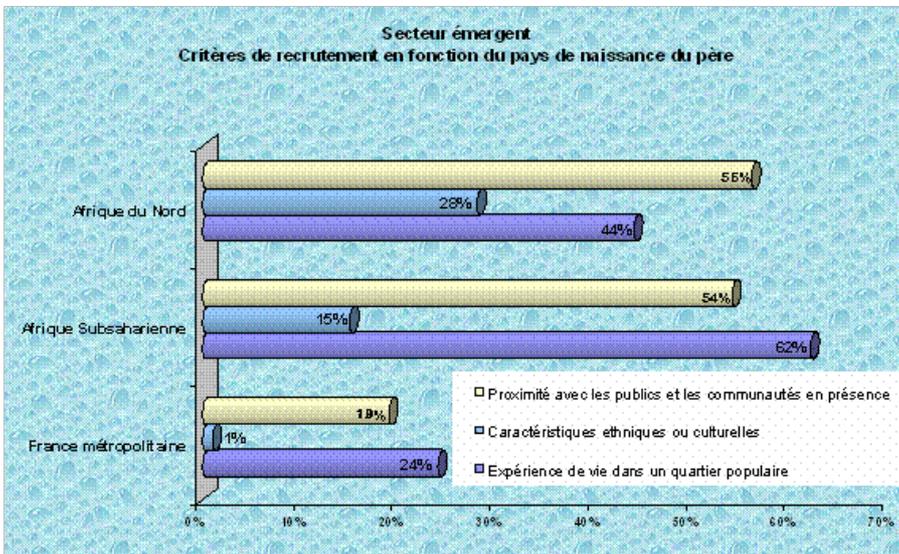
- « Le problème de l'attribution catégorielle par laquelle les acteurs *s'identifient et sont identifiés par les autres*.
- Le problème des frontières du groupe qui servent de base à la *dichotomisation Nous/Eux*.
- Le problème de la fixation des symboles identitaires qui fondent la croyance en l'*origine commune*.
- Le problème de la saillance qui recouvre l'ensemble des processus par lesquels les traits ethniques sont *mis en relief* dans l'interaction sociale » [16].

Pour mesurer l'importance de l'ethnisation du secteur social, nous avons alors questionné les personnels sociaux pour connaître leur positionnement sur ces quatre caractéristiques majeures de l'ethnicité mais nous en présenterons ici seulement deux.

• **L'auto/hétéro-définition catégorielle et le « labelling ethnique »**

Tableau 9 : Secteur émergent – « Quels sont les thèmes qui vous correspondent le mieux ? »

% Colonne	France métropolitaine	Afrique Subsaharienne	Afrique du Nord
Votre famille	78%	85%	83%
Les lieux où vous avez vécu	11%	15%	11%
Votre métier, votre situation professionnelle, vos études	77%	92%	83%
Vos amis	74%	54%	56%
Votre physique ou votre apparence	3%	0%	17%
Vos origines géographiques	1%	31%	11%
Vos opinions politiques	21%	8%	11%
Vos opinions religieuses	5%	8%	17%



Dans le secteur émergent, la grande majorité des personnels sociaux enquêtés, qu'ils soient d'origine africaine ou française métropolitaine par leur père, accordent une grande importance à leur famille mais également à leur « métier », à leur « situation professionnelle » et à leurs « études » : 77% des personnes dont le père est né en France métropolitaine, 92% de celles dont le père est d'origine Africaine subsaharienne et 83% pour les personnels dont le père est né en Afrique du nord soulignent que les thèmes du « métier », de la « situation professionnelle » et des « études » leur correspondent le mieux.

Or, ce désir de « reconnaissance professionnelle » vient contredire les pratiques de recrutement des employeurs qui utilisent souvent des critères ethniques pour embaucher des intervenants sociaux issus de « groupes minoritaires ». En effet, le graphique indiquant l'opinion des intervenants sociaux du secteur émergent sur les critères qui amenèrent leur employeur à les embaucher soulignent l'importance des dimensions ethniques et territoriales dans les modes de recrutement des intervenants sociaux du

secteur émergent.

Ainsi, on peut noter que parmi les critères qui ont présidé à l'embauche des personnels dont le père est originaire d'Afrique subsaharienne ou d'Afrique du Nord, plus de la moitié des enquêtés considère que leur « proximité avec les publics et les communautés en présence » a été déterminante dans leur recrutement (respectivement 54 % et 56%). En revanche, pour les personnels dont le père est né en France métropolitaine, seuls 19% considèrent que ce critère a été pris en compte par leur employeur. De plus, les « caractéristiques ethniques ou culturelles » des postulants à un emploi dans le secteur émergent sont aussi beaucoup plus souvent prises en compte par les employeurs : ce critère a été pris en compte dans 28% des cas pour les personnels dont le père est originaire d'Afrique du Nord, dans 15% des cas pour ceux dont le père est d'origine Africaine Subsaharienne, contre seulement 1% pour les enquêtés dont le père est né en France métropolitaine.

En revanche, lorsqu'elle n'est pas trop radicalisée, l'hétéro-définition peut être remodelée par les exo-désignés qui s'approprient une « identité collective » revalorisée.

Ainsi, parmi les enquêtés du secteur émergent, même si comme nous l'avons déjà signalé une grande majorité de personnels sociaux dont le père est originaire d'un pays d'Afrique accorde une grande importance aux thèmes professionnels et scolaires pour se définir, certains d'entre eux donnent aussi une dimension forte à plusieurs critères phénotypiques, géographico-culturels et religieux :

- physiques et d'apparence : 17% des personnels dont le père est originaire d'Afrique du Nord contre 3% des intervenants sociaux dont le père est né en France métropolitaine ;
- origines géographiques : 31% des personnels dont le père est originaire d'Afrique Subsaharienne et 11% dont le père est originaire d'Afrique du Nord contre seulement 1% des intervenants sociaux dont le père est né en France métropolitaine ;
- opinions religieuses : 17% des personnels dont le père est originaire d'Afrique du Nord contre 5% des intervenants sociaux dont le père est né en France métropolitaine.

· La dichotomisation Eux/Nous

La construction de frontières ethnoculturelles

Nous avons questionné les intervenants sociaux sur la manière dont ils percevaient l'intégration de certaines « catégories minoritaires ». En fait, de manière détournée, il s'agit de caractériser les représentations à l'œuvre dans l'intervention sociale à propos de l'intégration de différentes « catégories de base » construites pour les besoins de l'enquête.

En effet, même si nous savons pertinemment qu'il n'existe pas officiellement de dispositifs spécifiques en faveur de groupes « ethniques » spécifiques, sauf cas particuliers (harkis, domiens), nous avons néanmoins voulu recueillir des « perceptions » et des « appréciations » informant sur la construction de frontières ethniques (Nous/Eux) au sein de l'intervention sociale.

On peut ainsi souligner que parmi les enquêtés des secteurs classique et émergent, une grande majorité des intervenants sociaux considère que la société française est une société « multiculturelle » (89%).

Mais plus concrètement, en acceptant de donner un point de vue « positif » ou « négatif » sur les actions spécifiques en faveur de « groupes ethniques », 91% des enquêtés reconnaissent de fait l'existence de « communautés » au sein de la société française

Tableau 11 : Appréciations des actions en faveur de « Noirs Africains » en fonction du secteur et du pays de naissance du père

	Secteur classique			Secteur périphérique		
	France métropolitaine	Afrique Subsaharienne	Afrique du Nord	France métropolitaine	Afrique Subsaharienne	Afrique du Nord
% colonne						
Suffisantes	17%	0%	6%	20%	14%	16%
Insuffisantes	49%	100%	82%	55%	72%	63%
Trop importantes	1%	0%	0%	1%	0%	0%
Ne sait pas	26%	0%	6%	18%	14%	21%
Préfère ne pas répondre	7%	0%	6%	6%	0%	0%
%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Il semble y avoir un lien entre le pays de naissance du père des intervenants sociaux et l'appréciation qu'ils portent à l'égard des actions en faveur de tel ou tel « groupe ethnique ». Ainsi, concernant l'appréciation des actions en faveur des « Noirs africains », on constate que les intervenants sociaux qui considèrent qu'elles sont suffisantes, voire trop importantes, ont le plus souvent un père né en France métropolitaine :

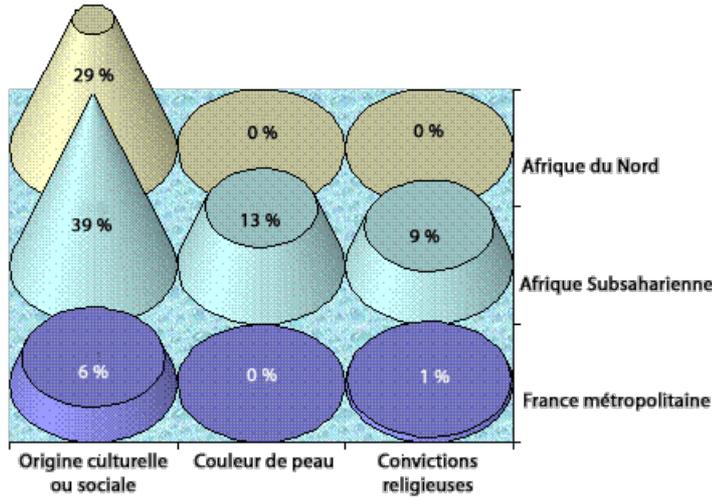
- au sein du secteur classique, 18% des personnels sociaux dont le père est né en France métropolitaine considèrent que les actions en faveur des Noirs Africains sont suffisantes ou trop importantes, contre seulement 6% des personnels dont le père est né en Afrique du nord et aucun de ceux dont le père est d'origine Africaine subsaharienne ;

- au sein du secteur émergent, les choses sont plus mitigées : les intervenants sociaux dont le père est né en France métropolitaine sont toujours majoritairement ceux pour lesquels les actions en direction des Noirs Africains sont soit suffisantes, soit trop importantes (21%).

- 3 - Des indices de mobilisation des rapports ethniques dans les pratiques professionnelles

En faisant l'hypothèse que la dualisation de l'intervention sociale s'accompagne d'une ethnicisation des modes d'intervention des personnels sociaux, notamment dans le secteur « émergent », nous avons demandé aux enquêtés des secteurs « classique » et « périphérique » quelles compétences ils mobilisaient dans leurs pratiques professionnelles.

Niveau de mobilisation de compétences "ethniques" dans la pratique professionnelle, en fonction du pays de naissance du père

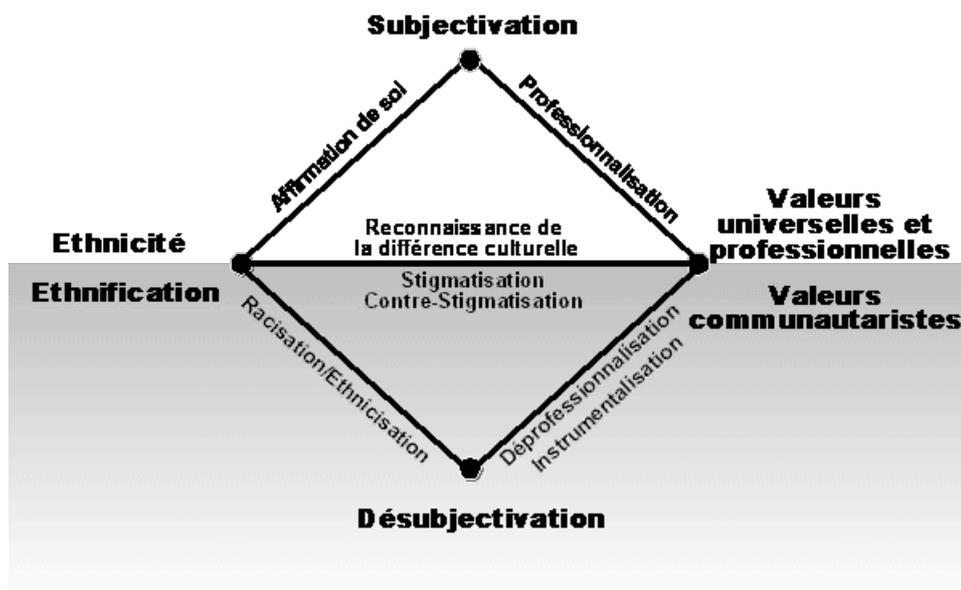


Dans les secteurs confondus, parmi les compétences « ethniques » mobilisées par les intervenants sociaux, nous avons constaté des disparités en fonction du pays d'origine du père :

- les personnels sociaux dont le père est originaire d'un pays africain mobilisent beaucoup plus souvent des compétences liées à leur « origine culturelle et sociale » que ceux dont le père est né en France : 39% de ceux dont le père est originaire d'Afrique Subsaharienne et 29% de ceux dont le père est né en Afrique du Nord, contre seulement 6% des intervenants sociaux dont le père est né en France métropolitaine ;
- les personnels dont le père est d'origine africaine subsaharienne sont les seuls qui affirment mobiliser leur couleur de peau lors de leurs interventions (13%), ce sont aussi ceux qui utilisent le plus souvent leurs convictions religieuses (9% des personnels, contre seulement 1% pour ceux dont le père est né en France métropolitaine).

Conclusion

En guise de conclusion, les premiers résultats du programme de recherche soulignent qu'au sein du secteur de l'intervention sociale il existe des indices d'ethnicisation/racisation - dualisation/déprofessionnalisation qui peuvent être illustrés par un schéma : le losange de la dualisation/ethnicisation.



En effet, dans la société française contemporaine « polyethnique » en pleine transformation (Kokoreff, Rodriguez, 2004), le secteur social est face à un enjeu fondamental :

- continuer le processus de dualisation/ethnisation/déprofessionnalisation qui consiste d'un point de vue idéal-typique, d'une part, à permettre aux personnels sociaux qualifiés exerçant dans le secteur classique de se construire comme « sujets » en accédant à la reconnaissance sociale en tant que travailleurs sociaux professionnels pouvant articuler plusieurs pôles en tension (subjectivation, ethnicité, valeurs universelles et professionnelles) favorisant l'affirmation de soi, la reconnaissance de la différence et la professionnalisation et, d'autre part, à essentialiser des intervenants sociaux travaillant principalement dans le secteur périphérique hétéroclite, peu qualifié et précarisé en instrumentalisant principalement leurs compétences particulières, notamment ethno-raciales, les contraignant ainsi à combiner plusieurs pôles (ethnification, désubjectivation, valeurs communautaristes) favorisant des logiques de racisation/ethnisation, de stigmatisation/contre-stigmatisation et d'instrumentalisation/déprofessionnalisation.
- rompre avec une logique de dualisation/déprofessionnalisation et d'ethnisation/racisation en affirmant un projet de « reprofessionnalisation » articulant des valeurs démocratiques, laïques, humanistes et respectueuses de la complexité des individus, des références déontologiques [17] dispensées grâce à la qualification ainsi que des actions de lutte concrètes contre les formes de discriminations ethniques dans le secteur social.

Dans un avenir proche, il s'agira dès lors de répondre à deux questions fondamentales, la première étant d'ordre sociétal et la seconde concernant directement le secteur social :

- la France abandonne-t-elle peu à peu son projet laïque basé sur la reconnaissance d'individus autonomes, l'éducation citoyenne, la pleine participation sociale et démocratique pour gérer ses contradictions en remplaçant celui-ci par un projet politique multiculturaliste pragmatique reconnaissant - à l'instar de l'Angleterre et de l'Allemagne, pays traditionnellement communautaristes [18] - la nécessaire prise en compte des questions ethniques, voire raciales et de communautés intermédiaires pour garantir la régulation sociale ?
- peut-on redonner du sens à l'ensemble du secteur de l'intervention sociale pour que celui-ci ne se limite pas à des actions d'assistance, de gestion des risques et de neutralisation ethnique des désordres sociaux ?

BIBLIOGRAPHIE

- Aballéa, F., "Travail social et travailleurs sociaux : le divorce ?", *Recherche Sociale*, n°163, 2002.
- Autès M., *Les paradoxes du travail social*, Paris, Dunod, 1999.
- Barker M., *The new racism*, Londres, éd. Junction Books, 1981.
- Billon P., « Les travailleurs sociaux dits « issus de l'immigration » », *Informations Sociales*, n°113, 2004.
- Body-Gendrot, Wihtol de Wenden, *Police et discriminations raciales : le tabou français*, éd. de l'Atelier, Paris, 2003.
- Boucher M., *Les théories de l'intégration. Entre universalisme et différencialisme*, Paris, éd. L'Harmattan, 2000.
- Boucher M. (dir.), *De l'Égalité formelle à l'Égalité réelle. La question de l'ethnicité dans les sociétés européennes*, Paris, éd.

L'Harmattan, 2001.

Boucher M., *Turbulences, contrôle et régulation sociale. Les logiques des acteurs sociaux dans les quartiers populaires*, Paris, éd. L'Harmattan, 2003.

Bouquet B., *Ethique et travail social. Une recherche de sens*, Paris, éd. Dunod, 2003.

Bouzar D., *L'islam des banlieues. Les prédicateurs musulmans : nouveaux travailleurs sociaux ?*, Paris, éd. Syros, 2001.

Castel R., *Les métamorphoses de la question sociale*, Paris, Fayard, 1995.

Castel R., *L'insécurité sociale ; Qu'est-ce qu'être protégé ?*, Paris, éd. du Seuil, 2003.

Chauvière M., « Les pratiques socio-éducatives sont-elles encore adaptées aux changements de la société ? », *Sauvegarde de l'enfance*, n°1, 1998, pp. 45-52.

Chopart J-N. (dir.), *Les mutations du travail social*, Paris, Dunod, 2000.

Debray R., *L'enseignement du fait religieux dans l'école laïque*, Paris, éd. Odile Jacob, 2002.

De Ridder G., « Les professions sociales : du modèle de la qualification au modèle de la compétence », *Revue Française des Affaires Sociales*, n°2, 1999.

De Rudder V., Poiret C., Vourc'h V., *L'inégalité raciste. L'universalité républicaine à l'épreuve*, Paris, éd. Puf, 2000.

Dossier sur l'Islam en France, *Cités* (hors-série), Paris, éd. Puf, 2004.

Dubet F., Martuccelli D., *Dans quelle société vivons-nous ?*, Paris, Seuil, 1998.

Dubet F., *Le déclin de l'institution*, Paris, éd. Seuil, 2002.

Elias N., Scotson J-L., *Logiques de l'exclusion*, Paris, éd. Fayard, 1997.

Estèbe P., « Les métiers de la ville », *Esprit*, n°3-4, 1998.

Gauchet M., « Entretien sur la laïcité », *Le monde de l'éducation*, n°270, 1999.

Haut Conseil à l'Intégration, *Lutte contre les discriminations : faire respecter le principe d'égalité* (rapport au Premier Ministre), Paris, La Documentation française, 1998.

Jovelin E., *Devenir travailleur social aujourd'hui : l'exemple des éducateurs, animateurs et assistants sociaux d'origine étrangère*, Paris, éd. L'Harmattan, 1999.

Keslassy E., *De la discrimination positive*, Rosny-Sous-Bois, éd. Bréal, 2004.

Noël O., « Comment prévenir les discriminations raciales à l'emploi », *Hommes & Migrations*, n°1246, novembre-décembre 2003.

Mucchielli L., « Délinquance et immigration : le sociologue face au sens commun », *Hommes et migrations*, n°1241, janvier-février 2003.

Schnapper D., Bachelier C., *Qu'est-ce que la citoyenneté ?*, Paris, éd. Gallimard, 2000.

Schnapper D., Allemand S., *Questionner le racisme*, Paris, éd. Gallimard, 2000.

Schnapper D., *La démocratie providentielle*, Paris, éd. Gallimard, 2002.

Simon P., « L'impasse de l'analyse statistique dans une France sans « races », *Hommes & Migrations*, n°1245, septembre-octobre 2003.

Stasi B (dir.), *Laïcité et République. Commission de réflexion sur l'application du principe de laïcité dans la république*, Paris, éd. La Documentation Française, 2004.

Taguieff P-A., *La force du préjugé. Essai sur le racisme et ses doubles*, Paris, éd. Gallimard, 1990.

Touraine A., *Pourrons-nous vivre ensemble, égaux et différents ?*, Paris, éd. Fayard, 1997.

Weber M., *Le savant et le politique*, Paris, éd. Plon, Coll. 10/18, 1963.

Wieviorka M., *La France raciste*, Paris, éd. du Seuil, 1991.

Wieviorka M., *Le racisme, une introduction*, Paris, éd. La Découverte, 1998.

Body-Gendrot, S., Withol De Wenden, C., *Police et discriminations. Le tabou français*, Paris, éd. de l'Atelier, 2003.

Castel, R., *Les métamorphoses de la question sociale*, Paris, éd. Fayard, 1995.

Castel, R., *L'insécurité sociale : Qu'est-ce qu'être protégé ?*, Paris, éd. du Seuil, 2003.

De Ridder, G., "Les professions sociales : du modèle de la qualification au modèle de la compétence", *Revue française des affaires sociales*, 2, 1999.

Dubet, F., *Le déclin de l'institution*, Paris, éd. Seuil, 2002.

Elias, N., Scotson, J-L., *Logiques de l'exclusion*, Paris, éd. Fayard, 1997.

Kokoreff, M., Rodriguez, J., *La France en mutations. Quand l'incertitude fait société*, Paris, éd. Payot, 2004.

Le Breton D (dir.), *L'adolescence à risque*, Paris, éd. Autrement, 2002.

Lapeyronnie, D., « L'ordre de l'informe. La construction sociale et politique du racisme dans la société française » in *Hommes & Migrations*, n°1211, janvier-février 1998, pp. 62-82.

Maffesoli, M., *Le temps des tribus*, Paris, éd. Méridiens, 1988.

Memmi, A., *Portrait du décolonisé arabo-musulman et de quelques autres*, Paris, éd. Gallimard, 2004.

Schnapper, D., Bachelier, C., *Qu'est-ce que la citoyenneté ?*, Paris, éd. Gallimard, 2000.

Schnapper, D., Allemand, S., *Questionner le racisme*, Paris, éd. Gallimard, 2000.

Taguieff, P-A., *La force du préjugé. Essai sur le racisme et ses doubles*, Paris, éd. Gallimard, 1990.

Taguieff, P-A., *L'illusion populiste*, Paris, éd. Berg International, 2002a.

Taguieff, P-A., *La nouvelle judéophobie*, Paris, éd. Mille et une Nuits, 2002b.

Touraine A., Khosrokhavar, F., *La recherche de soi. Dialogue sur le sujet*, Paris, Fayard, 2000.

Weber, M., *Le savant et le politique*, Paris, éd. Plon, coll. 10/18, 1963.

Wieviorka, M., *La France raciste*, Paris, éd. du Seuil, 1992.

[1] Les représentants du syndicat des employeurs de la branche professionnelle du secteur sanitaire et social (UNIFED), expriment souvent leur crainte d'un éclatement des dispositifs de formation en travail social mis en danger d'un côté par l'Education nationale qui développe des formations de niveaux V et IV et de l'autre, par les universités qui multiplient les formations de niveaux III, II et I au sein des universités et des IUP.

[2] EQUAL est un programme d'initiative communautaire du Fonds Social Européen pour la période 2000-2006. Son objectif est de promouvoir de nouveaux moyens de lutte contre toutes les formes de discriminations, d'exclusion et d'inégalité en rapport avec l'emploi et l'accès au travail par la qualification. Ses principes généraux sont l'égalité des chances entre les hommes et les femmes, le partenariat et l'intégration des pratiques innovantes dans les politiques institutionnelles (Mainstreaming).

[3] Dans la pratique, c'est surtout dans le champ de l'intervention sociale urbaine directement lié aux bouleversements de la décentralisation que l'expansion du modèle de compétence est certainement le plus visible. Les collectivités territoriales (communes, regroupements de communes, conseils généraux, conseils régionaux...) doivent s'occuper d'une multiplicité de problèmes concrets qu'auparavant ils n'avaient pas à régler directement. Depuis la décentralisation, tous ces systèmes politico-institutionnels territorialisés doivent faire face à des difficultés locales multiples (insertion de populations précarisées, échec scolaire, intégration des populations issues de l'immigration, violences urbaines, hébergement des sans domicile fixe...).

[4] Cf. D. Schnapper, *La communauté des citoyens. Sur l'idée moderne de nation*, Paris, éd. Gallimard, 1994.

[5] M. Barker, *The new racism*, Londres, éd. Junction Books, 1981, M. Wieviorka, *Le racisme, une introduction*, Paris, éd. La Découverte, 1998, P-A. Taguieff, *La force du préjugé. Essai sur le racisme et ses doubles*, Paris, éd. Gallimard, 1990.

[6] « Pour se construire, la sociologie du racisme a dû retourner l'idée spontanée selon laquelle ce serait l'existence même de « races » humaines qui serait au principe de racisme : à l'inverse, celles-ci sont, pour les sciences sociales, le produit de représentations et de pratiques qui les façonnent à partir de matériaux culturels ou phénotypiques » (M. Wieviorka, « Racisme, racialisation et ethnicisation en France » in *Hommes & Migrations*, n°1195, février 1996, p. 31.).

[7] *Ibid.*, p. 44.

[8] J-L. Amselle, E. M'Bokolo, *Au cœur de l'ethnie. Ethnies, tribalisme et état en Afrique*, Paris, éd. La Découverte/Poche, 1999.

[9] Cette méthode est basée sur « l'auto-perception », elle a pour principal intérêt d'éviter une ouverture trop importante à l'enregistrement d'« identités » qui aurait pour risque de voir se multiplier les catégories et donc de complexifier le repérage des individus constituant les « groupes de base ». Néanmoins cette méthode a aussi des limites : elle ne permet pas d'observer la fluctuation, l'aspect dynamique des références déclarées à telle ou telle origine en fonction du contexte (visibilité médiatique, valorisation ou stigmatisation de tel ou tel groupe...); les catégories ainsi établies à l'avance ne correspondraient pas nécessairement avec le classement qui serait effectué par un tiers, par exemple par l'intermédiaire d'un test visuel [9]. Ainsi, même si nous sommes conscients que ce n'est pas parce qu'une personne se considère comme « maghrébine » ou « africaine » qu'elle sera perçue comme telle par un tiers, le classement visuel n'a pas été développé car nous avons privilégié une approche à partir de questionnaires auto-administrés et anonymes. Il s'agit ici d'une méthode de repérage basée sur « l'hétéro-identification », c'est à dire l'identification par observation externe, essentiellement utilisée aux Etats-Unis dans le cadre des programmes d'*affirmative action* développés par les écoles et les services de police. (cf. Patrick Simon, *op. cit.*, p.39.)

[10] La première limite de cette approche est en même temps son principal intérêt. En effet, le principe de « l'auto-perception » peut, là encore, déboucher sur un éventail de termes n'exprimant

que des « identités », mais l'information recueillie permet de rompre avec la construction de « groupes de base » figés car il est dès lors possible pour l'enquêteur de re-construire des « catégories » qui prennent en compte la diversité des modalités d'expression de la perception de soi comme « différent des autres ». Ainsi, les personnes peuvent exprimer des modalités extrêmement diversifiées de définition d'elles-mêmes, que l'on peut tenter de mettre en relation avec le contexte au sein duquel elles s'expriment : telle personne se définira sur un mode « ethnico-religieux » (catholique, musulman etc.), telle autre sur le mode « ethnico-racial » (Noir, Blanc etc.).

[11] A l'aide des fichiers d'adresses des anciens élèves de l'Institut Régional des Travailleurs Sociaux (IRTS) de Haute-Normandie et de l'Institut de Formation des Educateurs de Normandie (IFEN), sur la période 1998-2004, ayant obtenus ou non leur diplôme du travail social. Sur 2000 questionnaires envoyés aux personnes de ce groupe, qu'elles soient en poste ou en recherche d'emploi, 443 questionnaires retournés ont été exploités, soit un taux de réponse assez satisfaisant d'environ 22%.

[12] Sur 650 questionnaires distribués [12], 143 ont été retournés et exploités, soit un taux de réponse de 22%.

[13] Les niveaux de qualification : Niveau VI (abandon sans diplôme à la fin de la scolarité obligatoire (16 ans)) ; Niveau V bis (poursuite d'études pendant au moins 1 an vers un diplôme de niveau V) ; Niveau V (études de niveau CAP (certificat d'aptitude professionnelle) ou BEP (brevet d'études professionnelles)) ; Niveau IV (études de niveau baccalauréat général, technologique ou professionnel) ; Niveau III (études de niveau Bac+ 2 comme BTS (brevet de technicien supérieur), DUT (diplôme universitaire de technologie), DEUG (diplôme d'études universitaires générales)) ; Niveau II (études de niveau égal à la licence) ; Niveau I (études de niveau supérieur à la licence).

[14] Cf. F. Ben Mrad, « La médiation sociale : entre résolution des conflits et la sécurisation urbaine » in *Revue Française des Affaires Sociales*, n°3, 2004, pp. 231-248.

[15] *Ibid.*, p. 154.

[16] *Ibid.*, p. 155.

[17] François Aballéa souligne que l'éthique professionnelle se définit par les valeurs collectives qui fondent l'action individuelle des travailleurs sociaux : « autonomie par rapport à dépendance, visée éducative par opposition à assistance, réponse structurelle par opposition aux solutions de court terme, recherche de l'effet durable par opposition à une problématique de l'urgence, accès aux droits plutôt qu'aide substitutive, insertion sociale plutôt que solution institutionnelle, *ad hoc* ou enfermement, participation usagère ou citoyenne et non consommation passive de prestations de services, responsabilisation plutôt que protection tutélaire, participation volontaire plutôt qu'administration, etc » (Aballéa, F., 2002, p.20). La déontologie formalisée dans des codes nationaux et internationaux se rapporte quant à elle plus spécifiquement aux principes et valeurs qui guident la mise en œuvre de l'action (égalité de traitement, refus de discrimination, neutralité, secret professionnel, obligation de moyens, respect de la volonté de la personne, autonomie vis-à-vis de l'employeur...).

[18] Il est par ailleurs intéressant de noter que d'après Gilles Kepel, alors qu'une des caractéristiques de la société française est son terreau laïque, ce qui était autrefois décrié par les pays anglo-saxons comme un signe rétrograde jacobin, aujourd'hui, de plus en plus de penseurs et de responsables politiques britanniques considèrent que le modèle alternatif multiculturaliste mène de fait à la fragmentation sociale. (voir le débat entre Gilles Kepel et Farhad Khosrokhavar in *Le Monde* du Samedi 11 septembre 2004).

