

Diversités locales et développement

Altay Manço * et Claudio Bolzman **

* Institut de recherche, formation et action sur les migrations (IRFAM),
Liège, Belgique

** Professeur à la Haute école de travail social (HETS), Haute école
spécialisée de Suisse occidentale (HES-SO), Genève, Suisse

Ce numéro traite des questions actuelles alliant la gestion locale des diversités socioculturelles, en Europe principalement, et les pratiques de solidarité internationale soutenues par des migrants qui résident sur ce continent.

Par gestion locale des diversités, il faut entendre toute initiative (à l'échelle d'une commune, par exemple) visant à promouvoir les relations interculturelles et la valorisation sociale des différences culturelles sur divers champs relevant de l'action locale : éducation, travail social, santé, animation socioculturelle, insertion professionnelle, citoyenneté et participation politique, etc.

Quant à la solidarité internationale, à travers cette appellation générique, nous visons tout particulièrement les initiatives de coopération au développement des pays du Sud soutenues par des collectivités locales au Nord, dans un effort de partage et d'échanges impliquant notamment des groupes de migrants présents au Nord. Par exemple, sont considérés comme des initiatives des projets partant des collectivités du Sud et intégrant des jumelages avec des municipalités ou des organismes du Nord. Ainsi, on est de plus en plus amené à prendre en considération ces actions de "co-développement" qui restent à identifier, à mieux définir, et à évaluer quant à leurs effets et pertinence en termes de "bonnes pratiques". L'objectif de cette publication est d'y contribuer à travers des illustrations et des analyses portant sur des projets transnationaux.

1. Gouvernance locale des diversités et solidarités internationales : contribution à la définition des bonnes pratiques

Les collectivités locales représentent la base de la vie politique et un lieu de participation potentielle pour tous. C'est au niveau des communes que la démocratie s'exerce le plus directement, non seulement à cause de l'exiguïté des territoires de référence, mais aussi en raison des préoccupations quotidiennes des habitants et des contacts plus fréquents qu'ils peuvent avoir avec des élus ou leurs représentants (Bastin *et al.*, 2006). L'entité municipale produit ou soutient des actions "locales", à l'échelle d'un ou de plusieurs quartiers ou de la commune dans son ensemble, des initiatives correspondant à des enjeux infrastructurels, éducatifs, sociaux, politiques, économiques, culturels, sanitaires, sécuritaires, etc. Ces actions doivent répondre aux besoins de la localité en matière de services divers et multiples, mais également en matière de prévention générale, de lutte contre la précarisation et l'exclusion, de soutien des liens sociaux, intergénérationnels et interculturels. Elles doivent viser l'intégration et la cohésion sociale de la population, ainsi que la correction de certaines inégalités dans l'espace local : susciter des processus de participation sociale, un développement équitable et durable, au-delà des caractéristiques socioculturelles qui différencient les citoyens.

Ce numéro s'attache à saisir le rôle et l'implication des communes et des villes, mais également d'autres acteurs implantés au niveau local, en matière de gestion de la diversité des populations en corrélation avec des tâches de solidarité internationale.

2. Gouvernance locale des diversités ethnoculturelles

On considère la gouvernance comme une coordination d'acteurs, de groupes sociaux et d'institutions dont la finalité est d'atteindre des buts définis collectivement dans des environnements donnés (Bagnasco/Le Galès, 1997). Il s'agit de "styles d'exécution de politiques" qui peuvent s'appliquer à divers niveaux de pouvoir. Les politiques de proximité nécessitent des approches qui leur sont propres, par exemple une dynamique de concertation permettant l'anticipation des problèmes, crises ou conflits, une connaissance plus "proximale", quasi en ligne directe, de ce que peuvent vivre les habitants

dans les différents quartiers qui composent la ville, etc. Le gouvernant local doit être présent là où les choses se passent et au moment où elles se produisent. Ce style de gestion fait qu'il est nécessaire que l'on réfléchisse à des méthodes et techniques permettant aux élus et à leurs équipes d'être en prise rapprochée avec la vie des quartiers et que l'on agisse en conséquence. Il s'agit de refuser de voir dans le quartier ou la ville un espace impersonnel, désincarné, vidé de ses habitants. Il s'agit, pour l'acteur politique, de pouvoir décoder les sens qu'attribuent les habitants aux espaces qu'ils occupent et les usages qu'ils en font, en fonction des caractéristiques qui les définissent en tant que groupes de citoyens. Si ce type de gouvernance augmente la pertinence des politiques et leur caractère démocratique, il rend le travail des décideurs beaucoup plus complexe. La complexité de leurs tâches est d'autant accrue que les dernières décennies ont vu la diversité des populations devenir plus visible et questionner la tendance généraliste des approches politiques plus classiques. De nouveaux "métiers de proximité" se sont développés dans divers pays afin de remplir la fonction de trait d'union entre les organes politiques et les citoyens.

La gouvernance locale peut envisager de diverses manières la question des diversités qui traverse les citoyens. Elle peut les ignorer, tenter de les gommer, les polariser, en considérer certaines et en oublier d'autres ou encore elle peut tenter de les valoriser dans leur ensemble. Il faut entendre par "valorisation des diversités", toute initiative visant à promouvoir les relations interculturelles comme sources d'enrichissement dans divers champs relevant de l'action locale (Germain *et al.*, 2003).

On oppose traditionnellement les modèles de gestion adoptés par la France et la Grande-Bretagne : respectivement, l'intégration "républicaine", d'une part, et le "multiculturalisme", de l'autre (1). Mais il existe d'autres modes de gestion qui combinent les deux modèles susmentionnés – par exemple, la Belgique flamande et la Belgique francophone penchent plus du côté du multiculturalisme pour la première, plus du côté républicain pour la seconde (Manço/Gerstnerova, dans ce volume) – ou qui élaborent encore d'autres modalités de gestion, comme certaines villes suisses ou allemandes (Bolzman, 2005). Peu de travaux permettent de comparer effectivement l'efficacité des politiques de diversité dans différents pays, des politiques qui évo-

luent, bien entendu, dans le temps. Ce numéro ne prétend pas non plus faire une comparaison systématique entre ces politiques. Il vise à mettre en évidence, à partir de l'exemple concret de quelques initiatives élaborées dans divers contextes, la multiplicité des perspectives et des possibilités de travail avec la diversité.

Malgré la mise en place de politiques de gestion de la diversité culturelle, un certain nombre de problématiques persistent au niveau local en Europe et ailleurs. On constate ainsi un "mal-vivre ensemble" dans certaines localités et dans certains secteurs, comme, par exemple, celui du logement. Au sein de ces secteurs, on observe que la discrimination ne diminue pas à l'endroit des migrants membres, en particulier, des "minorités visibles", malgré la multiplication de diverses actions.

Des initiatives favorisant le dialogue interculturel sont prises. Il s'agit notamment de dresser un état des lieux, de cerner les questions majeures de l'interculturalité et de formuler des propositions et des recommandations aux gouvernements. Le but est de favoriser l'émergence d'un cadre sociopolitique où chacun pourrait vivre sa culture, ses traditions, ses convictions et ainsi éviter le choc de ces différences, un choc estimé nuisible à une citoyenneté commune, ouverte et progressiste (2).

Les questions liées à la discrimination et à la diversité se posent également au niveau des entreprises. Des actions sont menées afin de renforcer la diversité sur les lieux de travail et de lutter contre les discriminations et stéréotypes par la conception et la mise en œuvre d'une politique de gestion de la diversité au sein des espaces professionnels.

Ces problématiques touchent également les lieux de formation des futurs professionnels, y compris celles et ceux censés être à la pointe des luttes contre l'exclusion ou la discrimination, tels ceux qui forment les enseignants, les travailleurs sociaux, les professionnels de la santé. On constate, outre les malentendus interculturels, la persistance des inerties institutionnelles et des préjugés de la part de certains enseignants à l'égard des étudiants du Sud, notamment africains (Graber *et al.*, 2007). Des initiatives existent aussi dans ce domaine afin de favoriser l'"interculturalisation" des institutions de formation, par le biais d'un travail de sensibilisation à la diversité culturelle touchant l'ensemble des sphères d'action institutionnelles, en

commençant par le dispositif d'accueil et d'information des nouveaux étudiants, en créant des espaces de participation pour l'ensemble des acteurs concernés par la formation, en travaillant sur l'universalisation des concepts utilisés dans les processus de formation, par exemple (Eckmann/Bolzman, 2001-2002).

Les initiatives municipales s'inscrivent dans des contextes historiques, institutionnels et migratoires particuliers. Traditionnellement liée aux conditions d'entrée et d'établissement des populations étrangères, l'action des pouvoirs publics en matière d'immigration a été profondément modifiée depuis les trente dernières années. La crise économique consécutive aux chocs pétroliers a conduit les "pays d'immigration" à la limitation du flux des nouveaux arrivants, ainsi qu'au désengagement progressif des États centraux d'un certain nombre de questions sociales. S'ajoute à ce constat général, le caractère fédéral spécifique à certains États, comme la Belgique, la Suisse ou l'Allemagne. Ces phénomènes ont accéléré le processus d'émergence des villes non seulement comme lieux d'installation des immigrants, mais également comme lieux d'expression de demandes liées aux spécificités culturelles et conditions de vie. Aujourd'hui, il n'est pas rare de constater que les politiques adoptées ou les applications mises en avant par certaines municipalités en matière de gestion des diversités sont en décalage, dans un sens ou dans un autre, par rapport aux dispositions des échelons politiques supérieurs. Un rapide état des lieux montre qu'au niveau local, les politiques d'intégration et de gestion des diversités culturelles sont bien souvent insuffisantes :

- la plupart des décisions importantes se prennent à d'autres niveaux de pouvoir : l'articulation entre le global et le local est complexe et les gouvernances locales sont en demande d'outils pour concevoir des stratégies d'intégration des migrants et minorités diverses ;
- la question nécessite des outils méthodologiques pour intégrer et valoriser une diversité de points de vue (multiacteurs, multidisciplines, multicontextes) et pour développer les compétences des systèmes de gouvernance locale ;
- les services publics sont dans un processus de qualité pour accroître leur efficacité, mais aussi la satisfaction des administrés et des employés. Certains services sont également aux prises avec

des velléités de privatisation ou d'externalisation qui ont un impact sur leur activité. Ces processus passent entre autres par le diagnostic des problèmes rencontrés, la simplification des procédures et la formation du personnel ;

- enfin, les communes se retrouvent souvent coincées entre des injonctions de politiques d'intégration et d'antidiscrimination, d'une part, et de lutte contre les "clandestinités", d'autre part. Les situations de terrain sont de plus en plus difficiles à gérer étant donné la diversité des publics s'adressant aux administrations locales (immigrants d'origines diverses, de statuts variés, de différents niveaux socioculturels et économiques, parlant ou non la langue de l'administration, etc.).

Les défis à relever au niveau local sont donc importants et il devient nécessaire que tant les élus que le personnel administratif acquièrent non seulement de nouvelles connaissances, mais également de nouvelles capacités: développement des "compétences interculturelles" (Manço, 2002), travail sur les attitudes face à la diversité, abord sans tabous de certaines questions sensibles telles que la visibilité du religieux ou encore la lutte contre les discriminations et violences urbaines.

Le sentiment d'appartenir à une communauté, nécessaire pour construire la cohésion sociale, dépend du niveau d'intégration de cette communauté dans la vie, c'est-à-dire, entre autres, la "jouissance de la citoyenneté", à savoir la possibilité de développer le sentiment de pouvoir contribuer à influencer l'avenir de la communauté, ainsi que de pouvoir faire valoir certains droits au sein de celle-ci. Ce sentiment est généralement plus difficile à éprouver pour les personnes issues de milieux migrants, et ce pour diverses raisons, et le susciter nécessite certaines formes d'"actions positives". L'intégration des migrants passe ainsi par le développement des compétences interculturelles des systèmes de gouvernance locale. Cela veut notamment dire qu'il s'agit de trouver les moyens d'intégrer ces compétences au sein du fonctionnement ordinaire des administrations et au cœur des pratiques des acteurs communaux. L'enjeu est de rendre les acteurs professionnels capables de valoriser à leur tour les compétences interculturelles des populations immigrées ou non. Ces compétences permettent aux publics hétérogènes de produire une cohésion sociale au-delà des diversités socioculturelles et grâce à la

valorisation du potentiel créatif de ces diversités.

Comment? Il s'agit d'identifier les méthodologies capables de faire émerger durablement ce type de compétences psychosociales au sein des structures municipales. Les municipalités sont un échelon incontournable pour articuler une stratégie de gestion de la diversité dans une série de missions de proximité. Les communes sont des acteurs clés de la participation institutionnelle. Les municipalités sont également au cœur de partenariats stratégiques avec des intervenants qui s'occupent spécifiquement des migrants. Dans ce cadre local, la gouvernance interculturelle consiste à développer une démarche participative, proactive et préventive, soit à :

- créer des espaces-temps de dialogue (ou de "frottement") entre des personnes et des groupes d'origines culturelles différentes, espaces portant sur des questions liées au "vivre ensemble" dans une localité donnée, ou valoriser les espaces existants;
- inclure des questions spécifiques aux minorités culturelles dans l'ordre du jour des actions publiques;
- associer activement les membres des minorités culturelles et des groupes issus de l'immigration au débat public;
- mettre en place des structures permettant aux minorités culturelles d'exprimer leurs opinions dans le processus des prises de décisions.

En lien avec ce niveau "public", au niveau des "services", la gouvernance interculturelle, c'est aussi créer des espaces de concertation professionnelle, un décloisonnement entre professionnels de secteurs différents, entre professionnels et associations, éventuellement de migrants, soit un axe "horizontal". Les concertations doivent concerner les professionnels, leurs publics et leur hiérarchie, soit un axe "vertical", ceci étant nécessaire pour dépasser les décalages de vue sur la cohésion sociale. Enfin, il est utile que des villes en questionnement sur la gestion interculturelle échangent entre elles et diffusent leurs constats et expériences, créant un axe "transversal" (3).

La gouvernance interculturelle n'apparaît pas d'elle-même. Elle nécessite un certain investissement pour promouvoir l'inclusion de migrants et de minorités, ainsi qu'un dialogue entre les acteurs issus des différentes cultures. L'encadrement interculturel est important tant au niveau des élus qu'au niveau des organes publics ou de la société civile. Seuls les efforts combinés d'un ensemble d'institutions

peuvent faire pencher la balance en faveur d'une gouvernance interculturelle. Le développement des talents de leadership parmi les membres des minorités culturelles est également un objectif à poursuivre. Le coaching des décideurs, la formation des acteurs et intervenants sociaux, l'appui technique à la gestion participative, la réflexion sur la cohésion sociale dans une société multiculturelle, la communication efficace, la médiation interculturelle, l'animation socioculturelle ouverte à toute population, le travail sur les mémoires qui ont participé au devenir de la ville sont parmi les outils d'une gestion interculturelle de la cité. Il en va de même de la mise en œuvre de réseaux, de la capitalisation de pratiques et de la mise en lien de structures.

Cette méthodologie systémique fonctionne idéalement comme un "réducteur de complexités", visant à générer un effet démultiplicateur à moyen terme : il s'agit de créer, de soutenir et d'articuler des fonctions relais ou des acteurs-ponts qui ont une vision globale des enjeux et des moyens à mettre en œuvre pour améliorer la gestion de la diversité au niveau communal, des acteurs qui se trouvent entre les services et les publics, entre deux secteurs, etc. Pour ce faire, l'outil principal consiste à valoriser les bonnes pratiques dans des formations ou rencontres intersectorielles qui décloisonnent les services et les secteurs, qui créent concrètement de l'intermodalité sur les questions sensibles et transversales posées par la diversité.

Deux étapes sont nécessaires au niveau local : d'une part, la valorisation des ressources et des compétences des intervenants de terrain (par exemple les travailleurs sociaux, les animateurs socioculturels) et de leurs publics, notamment les migrants, leurs associations, etc. (en première ligne) et, d'autre part, le développement chez les bénéficiaires de deuxième ligne (les acteurs-relais, les coordinations, les élus ou leurs regroupements) de compétences interculturelles, à intégrer dans une vision globale des politiques communales.

Le maillage des réseaux est une des stratégies maîtresses en matière de valorisation des diversités. Les réseaux sont locaux, mais chaque réseau local peut verser dans un réseau de localités. Ainsi, une autre des pistes qu'il s'agit de privilégier serait d'ancrer les expériences locales à des niveaux supra-locaux dans le cadre d'échanges entre des acteurs confrontés à la nécessité de se positionner face à la complexité des situations. Ces réseaux ont pour but de :

- Soutenir et diffuser de bonnes pratiques. Obtenir des effets institutionnels durables. Intégrer, par exemple, les communes dans une “fédération de villes pro-diversité”. Trouver des moyens nouveaux et adaptés aux actions, de nouveaux projets de collaboration, développer des produits et événements de diffusion, obtenir une meilleure visibilité pour chacun des partenaires ;
- Démultiplier les effets d’une approche systémique des politiques de diversité culturelle sur les acteurs. Produire une interconnaissance, le sentiment d’une plus grande maîtrise professionnelle ;
- Faire évoluer les visions et représentations en matière de gestion de la diversité au niveau municipal. Permettre à des groupes de citoyens et de professionnels de croiser leurs visions dans des moments de “non-tension” et de prévenir conflits et exclusions.

3. Solidarité internationale et co-développement

Par le terme “solidarité internationale”, nous désignons la coopération au développement des pays du Sud, soutenue par des collectivités locales du Nord, dans un effort de partage et d’échanges impliquant, notamment, des groupes de migrants installés sur leur territoire. Ainsi, nous sommes amenés à considérer des actions de “co-développement” qui restent à évaluer quant à leurs effets et pertinences.

Les migrants peuvent jouer un rôle important dans le cadre des échanges Nord-Sud. Grâce aux compétences interculturelles développées lors de leurs trajectoires migratoires, nombreux sont ceux qui arrivent à s’adapter à des mondes différents, devenant ainsi des “ponts” ou des “passeurs” culturels (Bolzman, 2004). Un tel rôle permet le rapprochement des peuples par l’instauration de formes de dialogues et d’échanges originaux et conséquemment de nouveaux types de rapports. Tous ces transferts culturels restructurent les relations qu’entretient le migrant avec sa famille, sa communauté et son pays d’origine autant qu’ils le qualifient dans la société d’accueil (Gatugu *et al.*, 2001).

Les transferts culturels et matériels des migrants sont une forme d’acculturation entre le Nord et le Sud de la planète ; ils interviennent dans bien des défis au Sud, mais aussi au Nord, en y apportant des réponses souvent adéquates (Manço, 2008).

Toutefois, ces compétences ne sont pas suffisamment valorisées.

Les migrants les mobilisent soit en agissant directement sur les situations problématiques, soit en renforçant les capacités locales, parfois dans des domaines très importants pour le développement humain comme la santé ou l'éducation (Dia *et al.*, 2006). En agissant ainsi, ils acquièrent une image positive et un statut d'acteurs de développement dans la société d'origine. Dans les pays de résidence, les différents transferts des migrants leur confèrent également une image positive et un statut valorisant en tant que nouveaux acteurs de coopération au développement et symboles d'une citoyenneté transnationale et solidaire. Les différentes actions générées par les transferts sont, en effet, porteuses de formes nouvelles de citoyenneté par la mobilisation qu'elles suscitent au sein des populations des pays d'origine, des populations issues de l'immigration, mais aussi au sein des populations des pays d'accueil. Par effet de contagion, elles peuvent stimuler de nouvelles vocations à la solidarité internationale. Elles suscitent aussi chez les acteurs une coopération traditionnelle des questionnements sur leurs approches et pratiques, sur le sens qu'ils confèrent au développement.

Concept émergent, le "co-développement" s'appuie, selon le Conseil de l'Europe, sur l'interdépendance entre le Nord et le Sud, tout en renforçant les liens mutuels créés par les migrations. Il réunit les migrants, les gouvernements et d'autres instances publiques et privées autour d'un projet de collaboration visant à contribuer au développement des pays d'origine des migrants et à la valorisation de ces derniers là où ils sont installés. Si certaines des idées regroupées dans le concept de co-développement ne sont pas récentes, ces pratiques diverses sont de plus en plus l'enjeu de politiques.

La principale nuance introduite par cette approche tourne autour du préfixe "co". Celui-ci se réfère aux partenariats, essentiels pour des échanges équilibrés. Bien entendu, cet objectif peut-être rendu par la signature d'accords entre États, mais le co-développement concerne plus particulièrement la coopération internationale entre collectivités locales, associations et groupements (4). À cette échelle, les migrants deviennent ou peuvent devenir sinon les seuls, du moins d'importants constructeurs de liens entre les villes, les régions, les entreprises où ils vivent et travaillent et des localités ou groupements de leurs pays d'origine. Ainsi, une des pierres angulaires du co-développement peut être la collaboration entre, d'une

part, les migrants et leurs associations et, d'autre part, les ONG de développement ou des structures gouvernementales à la fois des pays d'accueil et des pays d'origine. Cette dynamique présuppose que les migrants et leurs associations soient reconnus comme des interlocuteurs disposant des savoirs et des savoir-faire pertinents pour les actions de co-développement à entreprendre. L'hypothèse stipule donc que le partenariat entre la société civile, les entreprises, divers acteurs institutionnels et les gouvernements, ainsi qu'entre les bénévoles et les professionnels doit être renforcé dans une vision ascendante du développement. Elle suggère également que les évaluations et le suivi des actions entreprises et de leurs effets soient intimement liés à la qualité de vie des acteurs immigrés ou non, ainsi que de leurs familles et communautés. Le co-développement semble donc devoir concerner tant le développement économique que le développement culturel et social, et, par conséquent, le développement politique, dans le sens de la consolidation de la démocratie, de la citoyenneté active, de la participation et de la cohésion sociale, ainsi que du respect des diversités. Ces initiatives, rendant une prospérité possible au Sud, peuvent également s'avérer utiles pour endiguer des tendances migratoires inappropriées. Le co-développement peut ainsi couvrir toute une gamme de projets, allant de petites initiatives individuelles à des réalisations plus ambitieuses concernant :

- les capacités économiques : co-développement et création d'entreprises ou plus généralement production de richesses dans divers domaines comme le tourisme ou les transferts de fonds, par exemple ;
- les capacités sociopolitiques : co-développement et citoyenneté participative dans les espaces d'origine et d'accueil. Développement d'instruments comme des outils d'éducation à la citoyenneté, au développement durable et aux migrations équitables, mais également des outils de gestion comme des agences de migrations internationales.

4. Quelques exemples de bonnes pratiques

Les articles inclus dans ce numéro constituent quelques exemples des initiatives prises tant dans le domaine de la gouvernance locale des diversités que dans celui des solidarités internationales. Les acteurs de ces initiatives sont loin d'être homogènes et les partena-

riats qu'ils établissent sont également d'une grande variété, aussi bien du point de vue des destinataires des actions que des soutiens dont ils bénéficient pour les mener à bien. Ainsi, certaines formes de solidarité transnationale se situent exclusivement dans le cercle familial, comme c'est le cas des musulmanes libanaises de Montréal en lien avec leurs proches résidant au Liban ou installés ailleurs, qui font l'objet de l'étude de Josiane Le Gall. D'autres actions sont portées par des initiatives individuelles ou associatives des professionnels africains de la santé à Genève (Guissé et Bolzman) ou des professionnels latino-américains du travail social en Suisse romande (Bolzman), bénéficiant parfois de l'appui des collectivités locales helvétiques. Le milieu associatif immigré joue souvent un rôle particulièrement dynamique dans des initiatives de co-développement en lien avec le pays d'origine, comme en témoigne l'exemple des projets soutenus par des associations villageoises en France (Harou). Certaines actions résultent des échanges entre des lieux de formation au Nord et des espaces associatifs au Sud, comme l'illustrent les contacts réguliers établis entre la Haute école valaisanne de travail social et l'Association Nueva Tierra en Argentine (Bender). D'autres impulsions au co-développement sont données par le milieu entrepreneurial immigré, souvent en lien avec des soutiens politiques et/ou associatifs locaux, comme le montre Levy-Tadjine dans le cas des échanges entre la France et le Liban. Enfin, des impulsions peuvent être données directement par des pouvoirs locaux. Ainsi, à travers une enquête menée en Belgique francophone, Altay Manço et Andrea Gerstnerova mettent en évidence l'existence d'initiatives formelles ou informelles émanant des collectivités communales visant à soutenir directement ou indirectement des associations pour l'intégration des immigrés, la valorisation de la diversité ethnoculturelle, la mise en œuvre de dialogues interculturels ou d'actions antidiscriminatoires, et également le développement d'actions de solidarité internationale, en collaboration avec des groupes de migrants.

Les formes prises par la solidarité internationale ne se limitent pas à des soutiens financiers ou matériels, aussi importants soient-ils, mais d'autres formes d'échanges et de solidarité entrent en ligne de compte. Ainsi, grâce aux nouvelles technologies, les familles de la diaspora libanaise peuvent par exemple échanger des conseils à distance en cas de problèmes de santé ou se soutenir moralement en

cas d'épreuves difficiles telles que la maladie ou le décès d'un proche (Le Gall). Pour ce qui est des professionnels de la santé africains résidant en Suisse, ils participent au transfert de connaissances par des séjours périodiques dans leur pays d'origine où ils s'impliquent, dans les facultés de médecine, dans l'enseignement et la recherche; ils fournissent aussi des informations destinées aux médecins et chercheurs locaux sur les publications et l'actualité scientifique internationale (Guissé et Bolzman). Quant aux travailleurs sociaux latino-américains, Bolzman met en évidence qu'ils élaborent plusieurs formes d'appui à leurs compatriotes restés au pays d'origine, qui peuvent par exemple prendre la forme de soutien technique à des projets et initiatives locales, de promotion des échanges professionnels Nord-Sud, d'impulsion à des formes de travail social "glocal" impliquant la mise en réseau des acteurs dans différents pays et localités. Levy-Tadjine montre quant à lui l'importance de l'accompagnement technique, mais aussi psychosocial des entrepreneurs migrants qui souhaitent retourner dans leur pays d'origine, afin que le projet de réinstallation puisse s'avérer viable. Manço et Gerstnerova, pour leur part, soulignent que le soutien des communes belges francophones à des projets de co-développement permet souvent de contribuer à renforcer des capacités économiques, mais également des capacités sociopolitiques, par exemple dans le domaine de l'éducation à la citoyenneté.

Il convient aussi de rappeler que le co-développement bénéficie également aux acteurs résidant au Nord, par exemple par la valorisation de leurs rôles et de leurs compétences, comme c'est le cas des migrants impliqués dans ces actions, qui trouvent par le biais associatif des canaux plus adaptés à l'expression de leurs potentialités (Harou). L'accueil des étudiants de Suisse par des associations argentines dans le cadre des stages de formation en travail social contribue aussi, comme le montre Bender, à des formes d'"éclairage en retour" où les formateurs et enseignants du Nord sont amenés à découvrir de nouvelles pratiques de travail social, par exemple dans le domaine de la démocratie locale ou de la citoyenneté, et à interroger et élargir leur propre conception du travail social. Plus largement, les pratiques de co-développement peuvent contribuer à renforcer le lien entre le local et le global, favorisant ainsi les formes de gouvernance locale de la diversité, comme le montrent Manço et Gerstnerova à travers

des exemples des communes de la Belgique francophone.

Grâce à la richesse du matériel empirique et aux apports des analyses théoriques, les articles présentés ici ouvrent des perspectives utiles pour mieux contribuer à la définition de ce que pourraient être de bonnes pratiques favorisant l'articulation entre les ancrages locaux et les formes de solidarité internationale. Ils invitent en tout cas à continuer à approfondir ces questions qui restent jusqu'à présent trop peu explorées.

Note

- (1) Le multiculturalisme s'entend comme un modèle d'intégration sociale et politique favorisant l'émancipation des différents groupes ethnoculturels coexistant au sein d'États-nations. Répondant à la composition de plus en plus pluriethnique des sociétés modernes et démocratiques, « le projet multiculturel a été proposé en réponse aux tendances homogénéisantes de la citoyenneté. C'est ainsi que l'idée du multiculturalisme a souvent été vue comme une prise de conscience post-nationale permettant la remise en question du modèle assimilationniste jacobin » (Gagnon, 2000). Dans le modèle britannique, les minorités, notamment celles des anciennes colonies, sont "reconnues" en tant qu'entités, par exemple associatives, représentant un certain pouvoir de gestion et une certaine capacité de coopération avec l'État. Le modèle français évite, par contre, de reconnaître certaines expressions groupales, notamment ethniques, de la citoyenneté et tente de s'adresser directement à l'individu-citoyen. Les autres pays européens se situent peu ou prou entre ces deux modèles (Poirier, 2005).
- (2) <http://www.dialogueinterculturel.be>.
- (3) Réseau "Cités interculturelles" du Conseil de l'Europe (2007-2009). Accès : http://www.coe.int/t/dg4/cultureheritage/policies/Cities/partners_en.asp#TopOfPage.
- (4) Il faut distinguer les associations de citoyens, d'immigrants ou de personnes issues de l'immigration et les organisations professionnelles "promigrantes", même si les compositions et les réalisations de ces entités peuvent se ressembler. Selon les projets, les deux types d'association peuvent être pertinents et complémentaires (Tarrus, 2000 ; Gatugu *et al.*, 2004 ; Portes, 2007).

Bibliographie

- BAGNASCO A., LE GALÈS P., 1997, *Villes en Europe*, Paris, La Découverte.
- BASTIN J.-P. *et al.*, 2006, *Ma commune. Bruxelles*, Éditions Luc Pire.
- BOLZMAN C., 2004 “Les migrations latino-américaines dans l’Europe urbaine : quels enjeux sociaux et éducatifs ?”, *L’éducation en débats : analyse comparée* (Revue académique électronique), Vol.2, pp.32-56.
- BOLZMAN C., 2005 “Politiques migratoires, droits citoyens et modes d’incorporation des migrants et de leurs descendants aux sociétés des résidence : une typologie”, in BOUCHER M., dir., *Discriminations et ethnicisation. Combattre le racisme en Europe*, Paris, Éditions de l’Aube, pp.195-216.
- DIA I., GUISSÉ I., IONESCO D., 2006, *Le potentiel de développement des migrants trans-nationaux*, OIM, Genève, rapport de recherche.
- ECKMANN M., BOLZMAN C., 2001-2002, “Quelle place pour l’interculturel dans la formation des travailleurs sociaux ?”, *Écartis d’identité, Revue trimestrielle sur l’intégration*, Grenoble, n°98, pp.37-41.
- GAGNON A., 2000, “Plaidoyer pour l’interculturalisme”, *Possibles*, 24, n°4, pp.11-25.
- GATUGU J., AMORANITIS S., MANÇO A., 2004, *La vie associative des migrants : quelles (re)connaissances ? Réponses européennes et canadiennes*, Paris, L’Harmattan.
- GATUGU J., MANÇO A., AMORANITIS S., 2001, *Valorisation et transfert des compétences : l’intégration des migrants au service du co-développement. La population africaine de Wallonie*, Paris, L’Harmattan.
- GERMAIN A., DANSEREAU F. *et al.*, 2003, *Les pratiques municipales de gestion de la diversité à Montréal*, Montréal, INRS-Urbanisation.
- GRABER M., MEGARD C.L., GAKUBA T., 2007, *Processus d’apprentissage des étudiants d’Afrique subsaharienne dans une formation en Haute école spécialisée santé-social*, Rapport de recherche, CEDIC, Neuchâtel et Genève.
- MANÇO A., 2002, *Compétences interculturelles des jeunes issus de l’immigration. Perspectives théoriques et pratiques*, Paris, L’Harmattan.
- MANÇO A., dir., 2008, *Valorisation des compétences et co-développement. Africain(e)s qualifié(e) en immigration*, Paris, L’Harmattan.
- POIRIER C., 2005, *Urbanisation, Culture et Société*, Montréal, Institut National de la Recherche Scientifique.
- PORTES A., 2007, “Immigrant Transnational Organizations and Development :

A Comparative Study”, *International Migration Review*, 41, Spring, pp.242-281.

PORTES A., ESCOBAR C., ARANA R., 2007, : *Transnational and Ethnic Organizations in the Political Incorporation of Immigrants in the United States*, Princeton University.

TARRIUS A., 2000, *Les nouveaux cosmopolitismes: mobilité, identités, territoires*, Paris, Éd. de l’Aube.