

Rapport national Situation des immigrants et des minorités en France

Clara Malkassian – Adam Folleas – Lélia Pournin
ELAN INTERCULTUREL

Paris 2018



=qualspace



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

**Genre et perspective culturelle
dans le domaine de l'éducation des
adultes et du travail social en France**

Clara Malkassian – Lélia Pournin – Adam Folleas
ELAN INTERCULTUREL

Paris 2018

Clara Malkassian – Lélia Pournin – Adam Folleas
ELAN INTERCULTUREL
www.elaninterculturel.com
info@elaninterculturel.com
© 2018
Layout: Christina M. Weigel | www.erdbeerturm.at

PARTNER ORGANISATIONS:

Austria: PERIPHERIE – Institute for practical gender research in Graz
Bulgaria: Center of Women's Studies and Policies in Sofia
France: Elan Interculturel in Paris
Portugal: Rede de Jovens para a Igualdade in Lisbon



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Table des matières

Introduction	4
Histoire de l'immigration	6
Situation actuelle	8
Asile	10
Minorités	10
Recherche	16
Analyse des entretiens	22
Conclusion	33

PARTNER ORGANISATIONS:

Austria: PERIPHERIE – Institute for practical gender research in Graz

Bulgaria: Center of Women's Studies and Policies in Sofia

France: Elan Interculturel in Paris

Portugal: Rede de Jovens para a Igualdade in Lisbon



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Introduction

Ce rapport vise à revoir la situation des migrants, des réfugiés et des minorités en France dans le domaine de l'éducation des adultes. Une attention particulière est accordée à la situation des femmes.

Ce rapport fait partie du projet Erasmus+ intitulé « EQUAL SPACE - stratégies novatrices en matière de genre et de diversité dans l'éducation des adultes ». EQUAL SPACE réunit quatre partenaires : PERIPHERIE en tant qu'institut de recherche sur le genre en Autriche, ELAN INTERCULTUREL en tant qu'organisme de formation mettant l'accent sur la diversité en France, REDE en tant qu'organisme d'éducation pour les jeunes et les femmes du Portugal et CWSP en tant qu'organisation féministe en Bulgarie.

L'idée d'EQUAL SPACE découle de l'observation conjointe des partenaires et du rôle que l'éducation des adultes peut jouer, à l'intersection du genre, de la diversité culturelle et donc dans l'inclusion des groupes défavorisés dans la société et l'éducation.

Les principaux objectifs de ce projet sont:

- Accroître les connaissances sur les dynamiques qui se trouvent à l'intersection du genre et de la diversité culturelle dans les pays partenaires et au niveau de l'Union Européenne
- Faire respecter l'égalité des genres, la diversité et l'inclusion sociale par le biais d'une approche communautaire de l'éducation à intersection du genre et de la diversité culturelle.

Soutenir l'intégration et l'inclusion sociale des migrants, des réfugiés et des minorités dans l'apprentissage tout au long de la vie en formant les éducateurs communautaires facilitateurs (CEF) à ces problématiques spécifiques.

Améliorer la qualité et la pertinence des offres d'apprentissage dans l'éducation des adultes, à l'aide d'outils et de ressources numériques.

Développer des recommandations basées sur la recherche au niveau régional, national et européen.

Développer un modèle de transfert d'Equal Space pour d'autres domaines de l'éducation, afin de promouvoir l'accès à l'éducation et renforcer la motivation des différents groupes cibles pour l'éducation.

PARTNER ORGANISATIONS:

Austria: PERIPHERIE – Institute for practical gender research in Graz

Bulgaria: Center of Women's Studies and Policies in Sofia

France: Elan Interculturel in Paris

Portugal: Rede de Jovens para a Igualdade in Lisbon



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Signifier l'importance de la coopération intersectorielle et transnationale pour l'élaboration d'un programme d'études, de matériel de formation et d'outils en ligne pour la formation des CEF aux problèmes spécifiques qui se trouvent à l'intersection de la diversité culturelle et du genre.

Pour ce faire, le projet vise à développer une approche d'éducation communautaire basée sur la recherche, en mettant l'accent sur l'intersection entre le genre et la diversité culturelle. L'éducation communautaire favorise l'apprentissage et le travail de développement social avec les individus et les groupes dans leurs communautés en utilisant une gamme de méthodes formelles et informelles. Nos recherches portant sur l'éducation, et l'intégration ont montrés qu'il serait pertinent d'outiller des formateurs dans le but de réduire les inégalités dans le domaine de l'éducation au sein du public ciblé.

Il n'existe actuellement aucun programme d'étude ou de formation pour les éducateur communautaire facilitateur (CEF) dans ce domaine. Il existe des cours pour développer l'esprit communautaire d'un groupe, mais l'éducation et l'apprentissage en sont un sousproduit et il existe des concepts d'apprentissage de proximité et d'apprentissage intégré. Notre approche est de former les CEF aux problèmes qui se trouvent à l'intersection du genre et de la diversité culturelle. Tout cela en lien avec les stratégies qui changent la structure des systèmes éducatifs.

Le fait que les partenaires impliqués proviennent de secteurs et de pays différents apporte une valeur ajoutée à ce projet, car ils offrent leur propre expertise, points de vue et expériences et seront en mesure de créer un produit pertinent non seulement pour chaque pays, mais aussi pour un contexte européen plus large.

Les méthodes qui seront utilisées dans le cadre de ce projet sont diverses et visent à améliorer la qualité et les résultats, ainsi qu'à assurer une diffusion plus large et réussie des résultats des projets. Ces méthodes comprennent des recherches approfondies, l'analyse des besoins, l'élaboration et l'évaluation d'un programme d'études pour les CEF, des outils et méthodes d'apprentissage virtuel et non formel en face à face, un modèle de transfert, des stratégies de suivi, d'évaluation et de diffusion.

EQUAL SPACE devrait avoir un impact important, à long terme il affectera non seulement les participants directs tels que les travailleurs communautaires, le personnel des organisations éducatives, les acteurs régionaux, les institutions civiles et les ONG dans ses activités, mais aussi des milliers de personnes, d'éducateurs, de formateurs et des organisations d'éducation des adultes, ainsi que d'autres parties prenantes intéressées dans toute l'Europe, en fournissant des outils qui peuvent contribuer à l'amélioration de la qualité des services of

PARTNER ORGANISATIONS:

Austria: PERIPHERIE – Institute for practical gender research in Graz

Bulgaria: Center of Women's Studies and Policies in Sofia

France: Elan Interculturel in Paris

Portugal: Rede de Jovens para a Igualdade in Lisbon



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

ferts dans toute l'Europe, au renforcement des capacités des CEFs, en particulier en ce qui concerne l'intersectionnalité dans leur travail quotidien. Le projet montrera une approche de comment les personnes défavorisées, peuvent être incluses dans l'apprentissage tout au long de la vie. L'impact à long terme de ce projet sera encouragé par un modèle de transfert basé sur la recherche.

De plus amples informations sur le projet et ses produits sont disponibles sur le site officiel du projet : www.equalspace.eu.

Histoire de l'immigration

La première grande vague d'immigration en France a lieu à partir de 1830 lors de la révolution industrielle. Le pays vit un intense développement économique qui s'accompagne d'un grand besoin de main d'oeuvre. Ce besoin mobilise particulièrement les milieux ruraux. De 1821 à 1871, 3,5 millions d'individus quittent la campagne. Ce sont ensuite en majorité des belges, des italiens, des allemands, des espagnols et des suisses qui viennent occuper des emplois d'ouvriers dont les conditions sont pénibles. Entre 1910 et 1911, environ 30 000 Maghrébins dont 5000 algériens sont appelés des colonies pour travailler en France.

La deuxième vague de migration a lieu après la première guerre mondiale. Plus de 1,4 millions de français sont morts, 1 million sont invalides et le pays est à reconstruire. Comme par le passé, l'immigration est une solution à une natalité en baisse et un manque de main d'oeuvre. Près de 175 000 travailleurs algériens sont appelés entre 1922 et 1924. La France devient également une terre d'asile pour les réfugiés : son développement économique en dépend. De nombreux espagnols, arméniens et Juifs européens rejoignent le pays. La France devient alors le premier pays d'immigration au monde.

La troisième grande vague d'immigration a lieu après la seconde guerre mondiale. Une fois de plus, la France est à reconstruire, le taux de natalité est en baisse et la main d'oeuvre manque. Le recrutement de main d'oeuvre étrangères va s'accroître. Le nombre de maghrébins ouvriers augmente significativement. La libre circulation des algériens est votée en 1962. En 1974, on recense 711 000 Algériens, 260 000 Marocains et 140 000 Tunisiens. La même année on estime qu'environ 50% des travailleurs immigrés sont sans qualifications.

La troisième grande vague d'immigration a lieu après la seconde guerre mondiale. Une fois de plus, la France est à reconstruire, le taux de natalité est en baisse et la main d'oeuvre manque. Le recrutement de main d'oeuvre étrangères va s'accroître. Le nombre de maghrébins ouvriers augmente significativement. La libre circulation des algériens est votée

PARTNER ORGANISATIONS:

Austria: PERIPHERIE – Institute for practical gender research in Graz

Bulgaria: Center of Women's Studies and Policies in Sofia

France: Elan Interculturel in Paris

Portugal: Rede de Jovens para a Igualdade in Lisbon



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

en 1962. En 1974, on recense 711 000 Algériens, 260 000 Marocains et 140 000 Tunisiens. La même année on estime qu'environ 50% des travailleurs immigrés sont sans qualifications.

Mais les coloniaux furent également mobilisés pour se battre aux côtés des français. En 1870, de nombreux algériens sont recrutés pour combattre les prussiens. Lors de la première guerre mondiale, environs 600 000 coloniaux furent mobilisés dont des centaines de milliers de tirailleurs sénégalais. On estime les combattants étrangers engagés dans l'armée française à 172 000 algériens, 60 000 tunisiens, 37 000 marocains, 134 000 africains de l'ouest, 43 000 indochinois, 34 000 Malgaches. Mais les chiffres deviennent plus importants lors de la seconde guerre mondiale : 150 000 Algériens, 47 000 Tunisiens, 85 000 Marocains et 113 000 africains de l'ouest et Antillais combattirent pour la France.

Au début des années 1970, une crise économique éclate. En 1974, le gouvernement français décide de fermer les frontières et de maîtriser les flux migratoires. Cela aura de lourdes conséquences sur les destinations et les profils des migrants. Des titres seront attribués à certains secteurs d'emplois précis. Dès 1985, la plupart des ressortissants Africains doivent disposer d'un visa pour entrer en France. Avec ces mesures, les immigrés vont avoir tendance à rester durablement sur place. De la même façon, la politique de regroupement familial dans les années 1970 va contribuer à transformer les migrations temporaires d'hommes seuls en migrations de plus longues durées. On passe d'une migration tournante à une immigration qui tend à l'installation. Une conséquence directe de ces transformations est la féminisation de la migration. Aujourd'hui, 50% des migrations internationales sont faites par des femmes.

Les enfants d'immigrés

L'importance de la deuxième et de la troisième génération d'immigrés est presque une exception française par rapport au reste de l'Europe. Cette particularité s'explique par l'ancienneté des migrations de travail et les liens avec les anciennes colonies. Neuf enfants d'immigrés sur dix se sentent Français. Ils ont presque tous la nationalité française (97 %). Ils sont plus diplômés et gagnent mieux leur vie que leurs parents et pourtant ces enfants de la deuxième et troisième génération d'immigrés ne sont pas toujours considérés et perçus comme des Français à part entière. Ils réussissent moins bien que les Français ayant des parents nés en France.

On constate que leur parcours scolaire est difficile en France. Ils sont 14% - contre 4% pour le reste de la population - à estimer avoir été moins bien traités à l'école notamment en matière d'orientation. Autre constat, 30% des enfants d'immigrés sortent du système scolaire sans diplômes ou au mieux avec le brevet des collèges.

PARTNER ORGANISATIONS:

Austria: PERIPHERIE – Institute for practical gender research in Graz
Bulgaria: Center of Women's Studies and Policies in Sofia
France: Elan Interculturel in Paris
Portugal: Rede de Jovens para a Igualdade in Lisbon



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Les enfants de migrants sont plus instruits que leurs parents. De fait, de nombreux étudiants suivent un cursus qui va jusqu'au doctorat. Mais il y a quand même un paradoxe, ils restent nombreux à n'avoir aucun diplôme : ils sont 38% des immigrés de 30 à 49 ans. Les chiffres montent à 29% pour les enfants d'immigrés africains contre 11% pour les Français dits «de souche ». Les descendants d'immigrés d'Afrique sont pénalisés sur le marché de l'emploi. Ceux qui sont les moins diplômés occupent des emplois précaires. Ce sont les ouvriers que l'on voit sur les chantiers les plus pénibles, les femmes sont « nounous » dans les quartiers chics de la capitale, elles font aussi le ménage ou gardent les personnes âgées.

Les immigrés sont deux fois plus nombreux à se déclarer victimes de discriminations notamment liées à l'origine et à la couleur de peau. Il faut rappeler que c'est la première cause de discrimination à l'embauche, et à l'absence de promotion sociale. Aujourd'hui 38% des descendants d'immigrés sont diplômés du supérieur, contre 33% pour leurs parents. Malgré cela, ces diplômés ne sont pas mieux lotis. Ces derniers accèdent difficilement aux emplois les plus qualifiés.

Situation actuelle

Au 1er janvier 2014, l'immigration en France représentait 7.7 millions de personnes, soit 11.6% de sa population. La France est le pays de l'Union Européenne qui compte proportionnellement le plus de personnes issues de l'immigration (1re et 2e générations) parmi les personnes âgées de 25 à 54 ans (26,6%)

En 2015, 7,3 millions de personnes nées en France ont au moins un parent immigré.

- 45% sont des enfants d'immigrés d'origine européenne (principalement d'Italie, du Portugal et de l'Espagne)
- 42% sont des enfants d'origine africaine (15% d'Algérie, 11% du Maroc, 5% de Tunisie et 11% d'autres pays africains)
- 9% sont des enfants d'immigrés d'origine asiatique.

Citoyenneté¹

En 2014, le flux annuel des acquisitions de la nationalité française connaît une hausse: 105 613 migrants ont obtenu la nationalité française. L'acquisition de la nationalité française ne signifie pas forcément le renoncement à sa nationalité d'origine. En 2008, on estime

1 <https://insee.fr/fr/statistiques>

PARTNER ORGANISATIONS:

Austria: PERIPHERIE – Institute for practical gender research in Graz

Bulgaria: Center of Women's Studies and Policies in Sofia

France: Élan Interculturel in Paris

Portugal: Rede de Jovens para a Igualdade in Lisbon



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

qu'un immigré âgé de 18 à 50 ans devenu Français sur deux a gardé sa nationalité d'origine et a donc une double nationalité.

Dans l'Union Européenne, en 2014 la plupart des individus naturalisés provenaient du Portugal (3,3 milliers de personnes), la Roumanie (1,2 milliers) et l'Italie (0,6 milliers)

Les autres origines sont : le Maroc (16,7 milliers), l'Algérie (12,4 milliers) et la Tunisie (5 milliers)

Nationalité²

En 2012, 43,2% des immigrés en France viennent d'Afrique, 36,8% d'Europe, 14,4% d'Asie et 4,4% d'Océanie. Le pays duquel vient la plus grande part d'immigrés est l'Algérie (13,1% soit 748000), suivie du Maroc (12,1% soit 693000) puis du Portugal (10,5% soit 599000).

Travail

La répartition par statut d'activité des immigrés est liée à l'ancienneté des vagues migratoires : Espagnols et Italiens, âgés, sont fréquemment à la retraite. Les immigrés portugais sont plus jeunes, donc en âge d'être actifs. Leur taux d'emploi est très élevé, ils sont cependant peu nombreux à être en étude. Les ressortissants des pays tiers sont moins souvent embauchés que les autres résidents en France. Le taux d'emploi est faible parmi les immigrés originaires du Maghreb ou de Turquie. En revanche, la part des personnes au chômage venant de ces pays est élevée. Il en va de même de la part de personnes inactives mais non retraitées (femmes au foyer par exemple). La diversification récente des origines des immigrés se traduit par des parts faibles de retraités pour les origines plus récentes (pays européens hors UE, pays tiers hors Maghreb et Turquie) mais aussi par une part élevée d'étudiants.

2 <https://insee.fr/fr/statistiques>

PARTNER ORGANISATIONS:

Austria: PERIPHERIE – Institute for practical gender research in Graz

Bulgaria: Center of Women's Studies and Policies in Sofia

France: Elan Interculturel in Paris

Portugal: Rede de Jovens para a Igualdade in Lisbon



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Asile³

Définissons d'abord qu'un demandeur d'asile est une personne qui a fui son pays parce qu'elle a été persécutée ou craint d'être persécutée et cherche une protection. En France, sa demande d'asile sera examinée par l'Office français de protection des réfugiés et apatrides (OFPRA) et, en dernier ressort, par la Cour nationale de l'asile (CNDA). A la fin de l'examen de son dossier, le demandeur d'asile est soit reconnu comme réfugié, soit rejeté et devient un sans-papiers.

Le nombre de demandes d'asile a largement augmenté en 2016: 97 300 contre 79 914 en 2015. Parmi ces 97300 demandes, 70949 n'ont pas été traitées ou ont reçu une réponse négative, soit 27% de demande d'asile ont abouti, contre 31% en 2015.

Minorités

Les immigrés sont marqués par une forte propension au plurilinguisme pendant l'enfance, plus que la population majoritaire (non immigrée), une enquête de 2008 montre qu'un résident sur 10 se déclare plurilingue alors que c'est le cas de 4 résidents sur 10 chez les immigrés et 5 sur 10 chez les secondes générations. C'est particulièrement le cas des immigrés originaires d'Afrique, ce qui s'explique entre autres par la forte propension à la cohabitation de différentes langues dans les pays Africains. Chez les premières générations de la migration, le pays d'origine a une forte influence sur le fait qu'ils aient ou pas parlé le français pendant leur enfance: plus de la moitié des ressortissants d'Algérie (53%) et d'Afrique guinéenne ou centrale (66%) déclarent avoir parlé le français pendant l'enfance alors que les ressortissants de Turquie et d'Asie du Sud-Est sont ceux qui déclarent le moins avoir parlé français pendant leur enfance (respectivement 6% et 17% d'entre eux ont parlé français). Chez les secondes générations, ces différences s'estompent, quel que soit le pays d'origine des parents, il y a toujours plus de 80% des descendants de ses ressortissants qui ont parlé le français pendant leur enfance, excepté pour les descendants de ressortissants Turcs, parmi lesquels seulement 59% des membres déclarent avoir parlé français pendant leur enfance.

Femmes et immigration

Dans la conception de l'immigration que nous avons aujourd'hui en France, et même plus généralement en Europe, l'imaginaire collectif a tendance à prévisualiser un homme d'origi

3 <https://www.immigration.interieur.gouv.fr/Info-ressources/Etudes-et-statistiques/Statistiques/Essentiel-de-l-immigration/Chiffres-clefs/LES-DEMANDES-D-ASILE-STATISTIQUES>

PARTNER ORGANISATIONS:

Austria: PERIPHERIE – Institute for practical gender research in Graz

Bulgaria: Center of Women's Studies and Policies in Sofia

France: Elan Interculturel in Paris

Portugal: Rede de Jovens para a Igualdade in Lisbon



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

ne européenne, africaine ou asiatique. Cette vision persiste depuis les grandes vagues de migrations extra-européenne, initiées par la révolution industrielle. En France, le ralentissement de la croissance démographique depuis le XVIIIe siècle, combiné au besoin de mains-d'œuvre, va encourager l'immigration d'ouvriers venus des pays voisins. Principalement italienne et espagnole, cette migration va rapidement évoluer pendant et après les grands conflits européens du XXe siècle, privilégiant ainsi la main-d'œuvre provenant des colonies françaises en Afrique et en Asie.

Ainsi, Le phénomène migratoire est une conséquence naturelle de l'évolution des sociétés humaines. Ce phénomène a été élargi à cause de la mondialisation, qui a largement contribué à la hausse du flux migratoire ayant pour principal objectif la recherche d'emploi. Les nouvelles conditions économiques de la mondialisation ont créé de nouveaux flux migratoires parce qu'ils produisent de grandes inégalités économiques et sociales. Les femmes migrent par elles-mêmes vers le pays d'accueil en tant que sujets économiques actifs ou en tant que chefs de famille. Ceci est en contradiction avec l'ancien modèle dominant du migrant masculin, chef de la famille responsable de tout ce qui est nécessaire pour vivre. Cette présence indépendante et importante des femmes dans la migration internationale, avec pour seul objectif la recherche d'emploi, est devenue une partie dominante des flux migratoires. Dans la migration moderne, il n'y a pas d'entrée facile et légale sur le marché du travail du pays d'accueil, la plupart des migrantes étant occupées dans des professions illégales. Les femmes migrantes clandestines qui occupent des emplois domestiques et de soins semblent être acceptées par les autorités qui mettent en oeuvre ces politiques. Tandis que d'autres, en particulier dans l'industrie du sexe, sont confrontées à des contrôles rigides et à l'expulsion. Il y a un manque d'information et d'accessibilité aux services et aux programmes de formation pour pouvoir améliorer leur éducation ou avoir la possibilité d'apprendre un art, ou même obtenir de l'aide de la part d'un conseiller de travail. En conséquence, ils manquent des capacités et des connaissances professionnelles et sociales. Tout cela conduit au besoin de créer un système de guidage complet avec la participation de tous les membres ayant cet intérêt commun. Il existe des preuves évidentes que l'écart entre les hommes et les femmes dans l'entrepreneuriat social est plus faible que dans l'entrepreneuriat traditionnel et commercial, car les femmes sont généralement plus altruistes et sociables que les hommes, ce qui est le résultat des stéréotypes de genre. Elles sont plus susceptibles de financer ou de gérer une entreprise ayant une mission sociale.

PARTNER ORGANISATIONS:

Austria: PERIPHERIE – Institute for practical gender research in Graz

Bulgaria: Center of Women's Studies and Policies in Sofia

France: Elan Interculturel in Paris

Portugal: Rede de Jovens para a Igualdade in Lisbon



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Statistiques

*La compilation de données statistiques ethniques est interdite en France - “Le fait de constituer des fichiers faisant apparaître, directement ou indirectement, l’appartenance religieuse ou l’origine ‘ethnique ou raciale’ vraie ou supposée des personnes est en principe interdit par la loi.” – CNIL, Commission nationale de l’informatique et des libertés. Accessible sur : <<https://www.cnil.fr/fr/statistiques-ethniques-quel-cadrelegal>>

Migrants	Nationale 2016	Regionale 2016
% des migrants dans la population	11,6% ⁴	17,9% ⁵
% des femmes migrantes dans la population féminine (2016)	5,8% ⁶	9,2% ⁷
3 plus grands groupes de migrants en % de la population (2012)	UE (34%), Maghreb (29%), Asie(14%) ⁸	
Âge des hommes migrants (% 15-30, 30-45, 45 -60, plus de 60 ans) (2014)	18 – 34 (60,5%), 35 – 64 (26,9%), 65 + (1,5%) ⁹	
Âge des femmes migrantes (% 15-30, 30-45, 45 - 60, plus de 60 ans) (2014)	18 – 34 (63,8%), 35 – 64 (24,6%), 65 + (1,9%) ¹⁰	
Niveau d’instruction des hommes migrants (% de la population maximale). (2010)	Pas de diplôme (35%), Collège (32%), Lycée (16%), Université (17%)	

4 En 2014

5 Consulté sur : <http://www.linternaute.com/ville/ile-de-france/region-11>

6 Insee (2016), Tableaux de l’économie française, p.36-37(Internet) disponible sur : <https://www.insee.fr/fr/statistiques/1906669?sommaire=1906743>

7 Ibid.

8 Insee (2012), « Fiches thématiques: Population immigrée», dans Immigrés et descendants d’immigrés en France - Insee Références , p.266

9 Ined (2014), « Flux d’immigration par sexe et âge en 2014 », disponible sur : <https://www.ined.fr/fr/tout-savoir-population/chiffres/france/flux-immigration/sexe-age/>

10 Ibid.

PARTNER ORGANISATIONS:

Austria: PERIPHERIE – Institute for practical gender research in Graz

Bulgaria: Center of Women’s Studies and Policies in Sofia

France: Elan Interculturel in Paris

Portugal: Rede de Jovens para a Igualdade in Lisbon



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Migrants	Nationale 2016
Niveau d'instruction des migrantes (% de la population maximale). (2010)	Pas de diplôme (27%), Collège (28%), Lycée (19%), Université (26%)
Taux d'emploi des hommes migrants (2016)	62,4% ¹¹
Taux d'emploi des femmes migrantes (2016)	47,8% ¹²
Taux de chômage des hommes migrants (2014)	19,8% ¹³
Taux de chômage des femmes migrantes (2014)	19,0%
Revenu annuel net (médian) des migrants/non-migrants (2013)	Le niveau de vie des migrants est inférieur de 30% à celui des non-migrants en France (1500/mois pour un membre d'un ménage migrant ; 2000/mois pour un ménage non migrant).
Risque de pauvreté (quotas) migrants/non-migrants	37,6% pour les migrants contre 14% en moyenne en France ¹⁴

¹⁵Pourcentage de migrants dans la population : En 2014 : 7,6 millions = 11,6 %.

Pourcentage de femmes migrantes dans la population globale des femmes : Environ 50% de femmes (5.8%)

11 Insee (2016), Tableaux de l'économie française, p.36-37(Internet) disponible sur : <https://www.insee.fr/fr/statistiques/1906669?sommaire=1906743>

12 Ibid.

13 Enquête Emploi en Continu (EEC) de l'INSEE, déclinaison française de l'enquête européenne Labor Force Survey (LFS). Données de 2011, disponibles depuis octobre 2012. Le taux d'activité est la proportion d'actifs (personnes ayant un emploi et chômeurs) dans la population âgée de 15 à 64 ans.

Le taux de chômage est la proportion de chômeurs parmi les actifs. Est immigrée toute personne née étrangère à l'étranger. La population des immigrés comprend donc des étrangers et des personnes ayant acquis la nationalité française. Est descendant d'immigré toute personne née en France ayant au moins un parent immigré.

Le pays d'origine est le pays de nationalité actuel, ou le pays de naissance en cas d'acquisition de la nationalité française.

14 <https://www.inegalites.fr/Les-immigres-frappes-par-la-pauvrete-et-les-bas-revenus>

15 <https://www.inegalites.fr/Les-immigres-frappes-par-la-pauvrete-et-les-bas-revenus>

PARTNER ORGANISATIONS:

Austria: PERIPHERIE – Institute for practical gender research in Graz

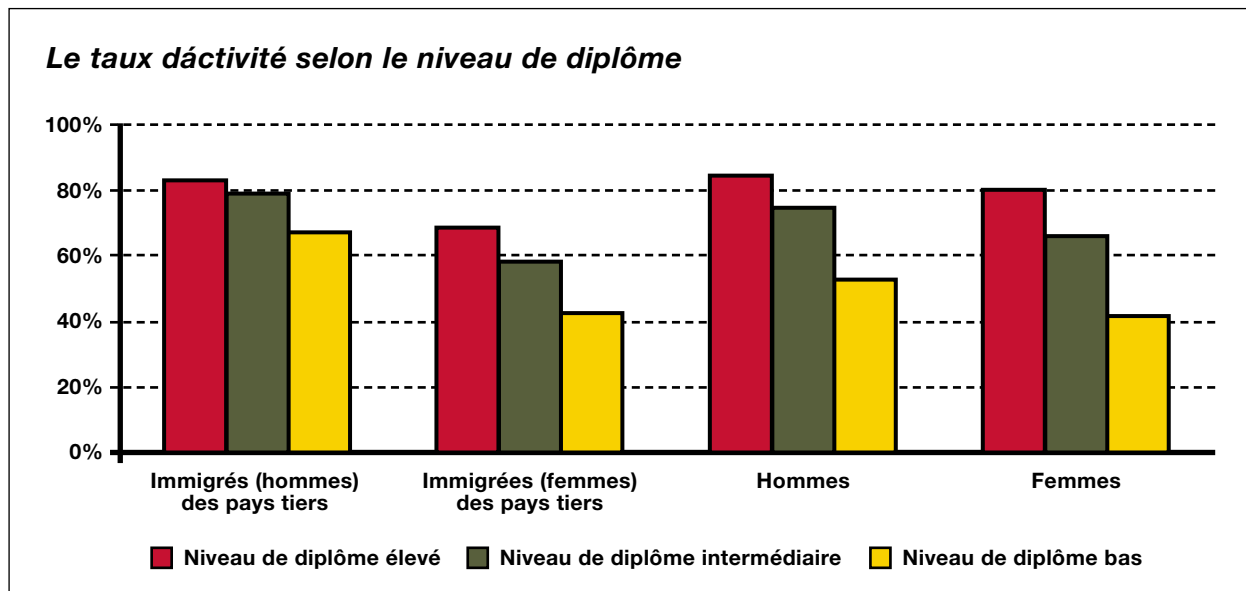
Bulgaria: Center of Women's Studies and Policies in Sofia

France: Elan Interculturel in Paris

Portugal: Rede de Jovens para a Igualdade in Lisbon



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



Niveau d'instruction des migrants et des migrantes

En théorie, un diplôme de haut niveau facilite l'accès au marché du travail. Toutefois, les femmes immigrées en provenance de pays tiers ne bénéficient pas vraiment de cet effet. De plus, pour un même niveau d'éducation, les femmes immigrantes sont moins actives que l'ensemble des femmes et que les hommes immigrés. Cette différence est plus forte pour les migrantes ayant un niveau de formation élevé, puisque 69 % d'entre elles ont un emploi, comparativement à 80 % des femmes ayant un diplôme similaire.

De plus, l'écart entre les femmes et les hommes immigrants, toujours au même niveau de qualification, est légèrement moins important au niveau de qualification le plus élevé. Comme le montre le tableau, les hommes issus de l'immigration sont plus actifs que l'ensemble des hommes, surtout lorsque le niveau d'instruction est faible ou intermédiaire.¹⁶

16 Département des statistiques, des études et de la documentation(2013), L'insertion professionnelle des femmes immigrées, p. 2, Accessible sur : <>

PARTNER ORGANISATIONS:

Austria: PERIPHERIE – Institute for practical gender research in Graz
Bulgaria: Center of Women's Studies and Policies in Sofia
France: Elan Interculturel in Paris
Portugal: Rede de Jovens para a Igualdade in Lisbon



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Taux d'emploi des hommes migrants : 62,4%.

Insee (2016), Tableaux de l'économie française, p.36-37
(Internet) disponible sur : <https://www.insee.fr/fr/statistiques/1906669?sommaire=1906743>

Taux d'emploi des femmes migrantes : 47,8%.

Insee (2016), Tableaux de l'économie française, p.36-37
(Internet) disponible sur : <https://www.insee.fr/fr/statistiques/1906669?sommaire=1906743>

3 groupes de migrants majoritaires en France:

In 2008: European Union (34%), Maghreb (29%), Asia (14%). Insee (2012), „Fact sheets: Immigrant population“, in Immigrants and descendants of immigrants in France - Insee Références, p.266

PARTNER ORGANISATIONS:

Austria: PERIPHERIE – Institute for practical gender research in Graz
Bulgaria: Center of Women's Studies and Policies in Sofia
France: Elan Interculturel in Paris
Portugal: Rede de Jovens para a Igualdade in Lisbon



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Recherche

Introduction

Nous avons divisé les 20 entretiens en fonction des contacts que nous avons déjà établi, ou que nous avons réussi à obtenir au fur et à mesure, par le biais de relations. Certaines personnes ont été très facilement convaincues par le projet et ont voulu participer tout de suite, tandis que d'autres ont répondu de façon un peu vague (I12). De plus, certains d'entre eux, ne se sentant pas capables de répondre, ou simplement manquant de compétences ou de temps, nous ont conseillé de contacter certains de leurs collègues ou d'autres institutions qu'ils connaissaient. Dans certains cas isolés, quelques acteurs gouvernementaux influents dont le champ d'action est centré sur des thèmes tels que l'égalité des genres n'ont pas hésité à nous rabaisser, considérant que ces questions n'ont tout simplement pas leur place.

Dès les deux ou trois premiers entretiens, nous avons immédiatement deviné les lignes directrices qui ont émergé, avec des points communs et des tendances facilement reconnaissables et partagés par les personnes interrogées.

Nous avons donc constaté que, bien qu'il s'agisse d'un projet ambitieux, innovant, et complexe pour les acteurs sur le terrain, c'est un sujet qui reste très intéressant et qui amène les personnes interrogées à y réfléchir immédiatement ; nous avons pu voir que certaines personnes nous ont dit que chaque point semblait intéressant ou que c'était une question très large et qu'elles avaient besoin de plus de réflexion. Dans ce dernier cas, avons réussi à nous adapter en leur envoyant les quelques questions restantes.

Nous avons réparti nos interviewés en fonction de 4 types de profils: les formateurs de l'éducation pour adultes, les formateurs de formateurs pour adultes, les ONG, et les acteurs/intervenants pertinents (comme détaillé dans le tableau des interviews cidessus).

Ces derniers nous ont répondu de manière plus théorique que les autres, nous avons eu le sentiment qu'ils avaient moins d'expérience sur le terrain et que ces questions n'étaient pas encore pleinement intégrées dans le curriculum national. Nos échanges relativement conflictuels avec un conseiller délégué au patrimoine, aux arts et métiers, aux événements culturels et à l'égalité des genres en sont une parfaite illustration. En effet, la divergence de nos idéaux sur la question de l'intersectionnalité dans le secteur du travail français nous a empêché d'avoir un débat constructif sur la question. Notre contact a d'abord refusé la question, soulignant notre manque de données, tout en étant incapable de répondre lorsqu'on nous a demandé de fournir l'information demandée. Nous pourrions également souligner que ces

PARTNER ORGANISATIONS:

Austria: PERIPHERIE – Institute for practical gender research in Graz
Bulgaria: Center of Women's Studies and Policies in Sofia
France: Elan Interculturel in Paris
Portugal: Rede de Jovens para a Igualdade in Lisbon



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

statistiques sont extrêmement difficiles à obtenir en France. Le tabou sur la question évite de soulever des débats impensables dans une république laïque.

Le modèle a changé, il n'est plus le même qu'au début, car nous l'avons modifié le plus rapidement possible et de telle sorte que les questions soient à présent plus compréhensibles. Nous voulions parler avec eux d'une manière délicate et adéquate pour qu'ils ne se sentent pas attaqués, ce qui est loin de notre objectif initial. Nous leur avons expliqué au début de chaque entretien qu'il s'agissait d'un échange de connaissances et non d'un jugement sur leurs méthodes de travail. Il était donc plus facile, une fois que nous nous sommes habitués à l'exercice, de poser les questions d'une manière appropriée.

Nous n'avons pas vraiment trouvé de différences entre les réponses des personnes interrogées. Selon le genre, qu'il s'agisse d'un homme ou d'une femme, les réponses étaient équivalentes. Cependant, leur profession ou leur formation antérieure a été un facteur déterminant dans leur réponse.

Parfois, nous avons même réussi à obtenir des personnes interrogées une description d'une expérience réussie que nous avons placée dans la section "commentaires". En fait, les personnes interrogées ont noté qu'au début, elles avaient parfois des préjugés contre leurs bénéficiaires et qu'en fin de compte, leur soutien a fonctionné parce qu'elles avaient réussi à se décentraliser et à modifier ces représentations. Par exemple, dans le cas de (I19), par exemple : "Une femme avait déjà été reçue dans un autre département auparavant et avait pris des mesures pour obtenir un permis de séjour en raison de ses problèmes de santé. Et c'est là que j'ai commencé à travailler à l'hôpital. Vous l'auriez vue, elle était obèse, elle ne parlait pas, elle marmonnait, elle marchait très lentement. Je pensais qu'elle ne serait pas du tout impliquée dans l'accompagnement. Et en fait, ce n'était pas qu'elle ne s'impliquait pas, c'était qu'elle avait des problèmes de compréhension. Nous avons pris le temps de lui expliquer les procédures.... (...) Et deux semaines plus tard, après avoir envoyé les documents, j'ai reçu un appel de la société d'appartements, et ils étaient intéressés par sa candidature. Et puis je l'ai tout de suite appelée, je l'ai entraînée pour l'entretien. Finalement, tout s'est bien passé. Quand je l'ai revue, elle avait déjà eu un sourire, ce qui n'était pas le cas auparavant, et elle m'a dit franchement, merci beaucoup, je n'arrive pas à croire ce qui s'est passé pour moi, et en fait je l'ai revu un mois plus tard, trop bien habillée, pompeuse, qui avait perdu du poids, qui marchait vite...").

Nous avons divisé les conclusions que nous avons pu tirer des entretiens en quatre axes principaux : les profils des personnes interrogées, les groupes cibles, la formation et son contenu et enfin, les obstacles rencontrés.

PARTNER ORGANISATIONS:

Austria: PERIPHERIE – Institute for practical gender research in Graz

Bulgaria: Center of Women's Studies and Policies in Sofia

France: Élan Interculturel in Paris

Portugal: Rede de Jovens para a Igualdade in Lisbon



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

PROFILS¹⁷

ONG

- (I06), formatrice chez Make Sense
- (I07), coordinatrice opérationnelle chez Benenova
- (I08) sociologue et fondateur de l'association Île du Monde association
- (I09), référente pour l'alphabétisation chez Promofemmes
- (I10), psychologue et responsable de l'association Femmes villenavaises solidaires et citoyennes

Ainsi, nous avons eu la chance d'échanger avec des acteurs travaillant au sein de différentes structures. Les profils étaient très différents, mais leurs idées et leurs croyances restent les mêmes. (I06), coordinateur du programme de coaching en entrepreneuriat de Makesense, nous a aidé à jeter les bases de l'entrepreneuriat et de la création d'entreprises pour les personnes issues de l'immigration. (I07), travaillant dans une association offrant des activités bénévoles qui intègrent les migrants, nous a donné un point de vue intéressant sur l'importance de mélanger les différents publics désireux de s'impliquer avec eux. (I08), l'un des créateurs de l'association Île du Monde, était très proche de notre association, Élan Interculturel, par son approche pédagogique et les activités qu'elle propose. Pour Élan Interculturel, prendre en compte la dimension interculturelle, c'est se permettre de voir les différences, mais pas de les figer. C'est être capable de les apprécier sans les imposer aux autres. C'est prendre le temps d'apprendre à gérer l'incertitude, l'altérité et le changement. C'est prendre des responsabilités en rendant visibles et en luttant contre les inégalités liées aux différences dans notre société. Pour faire l'expérience de la diversité ! Il nous a fourni un point de vue intéressant pour ce projet, d'autant plus que nous l'avons interviewé au début du projet, ce qui nous a aidé à faire évoluer le modèle pour le reste de notre recherche. De plus, nous avons posé des questions (I09) sur le problème spécifique des femmes migrantes, également au début du projet. Travaillant au sein d'une association qui s'adresse exclusivement aux femmes, ses conseils nous ont été d'une valeur inestimable. Enfin, (I10), psychologue et responsable de l'association Femmes villenavaises solidaires et citoyennes, nous a éclairés sur des dispositifs qui existent déjà et qui bénéficieraient d'être développés. Elle nous a également fait part de son expérience et de sa volonté de contribuer à l'élargissement de l'éventail des cours de formation traitant des questions interculturelles.

17 Les personnes interrogées sont référencées dans la liste des entretiens ci-dessous.

PARTNER ORGANISATIONS:

Austria: PERIPHERIE – Institute for practical gender research in Graz
Bulgaria: Center of Women's Studies and Policies in Sofia
France: Elan Interculturel in Paris
Portugal: Rede de Jovens para a Igualdade in Lisbon



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Formateurs / éducation pour adulte

- (I01), co-directeur chez Les Alchimistes
- (I02), formateur dans le cadre du Projet Food de Aurore
- (I03), directeur à la Conciergerie Solidaire
- (I04), co-directeur chez Elan Interculturel
- (I05), ATD-Quart Monde

Au niveau des structures de formation, notre tout premier contact a été (I01), codirecteur des Alchimistes, une association oeuvrant pour faciliter l'insertion professionnelle des personnes en difficulté. (I02), formateur à Aurore et acteur clé du Projet Alimentation, qui vise à aider les résidents des Grands Voisins à se faire payer par la cuisine, nous a aussi beaucoup appris sur l'insertion professionnelle des migrants. Dans un registre complètement différent (I03), le directeur de la Conciergerie Solidaire, nous a donné des informations sur les exclusions des migrants qui luttent pour s'intégrer et également sur les moyens d'y remédier. Quant à (I04), co-directeur d'Élan Interculturel, une association dont l'objectif premier est de former des professionnels en incluant une approche interculturelle, nous a donné les clés pour désamorcer toutes sortes de chocs culturels. Enfin, à la suite de l'entretien de l'EISN avec (I19), (I05) de ATD-Quart Monde nous a éclairé sur les objectifs et la méthode des ateliers et pratiques croisés, ou co-formation, élément potentiellement vital dans la conception de la formation des formateurs du public cible.

Acteurs importants

- (I16), designer, Gulshhan
- (I17), co-directeur of the Lallab association
- (I18), formateur d'adultes
- (I19), Responsable du pôle compétences en matière de politiques sociales au sein de l'entreprise de l'INSET
- (I20), formateur dans le domaine interculturel et responsable de l'association IDS the intercultural project

Cependant, la recherche d'acteurs et de parties prenantes importants a été très compliquée, car le projet traite de thèmes qui ne sont pas encore suffisamment traités en France. Alors que (I16), concepteur et créateur de la marque Gulshhan, est fortement investi dans la sensibilisation à cette question, d'autres acteurs sont plus réticents à aborder ce sujet. En effet, nous avons essayé de dialoguer avec un élu du conseil municipal du 14^e arrondissement,

PARTNER ORGANISATIONS:

Austria: PERIPHERIE – Institute for practical gender research in Graz
Bulgaria: Center of Women's Studies and Policies in Sofia
France: Elan Interculturel in Paris
Portugal: Rede de Jovens para a Igualdade in Lisbon



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

dont l'entretien a été à la fois extrêmement improductif en termes de contenu, mais très enrichissant dans l'étude de l'approche du gouvernement sur ce thème. Dans une autre veine complètement opposée, il était très intéressant de parler avec (I17), l'un des co-directeurs de Lallab, qui a fait une critique virulente de cette approche gouvernementale.

En outre, il existe une grande diversité dans les profils et les actions concernant le soutien apporté par les personnes interrogées, puisque certaines d'entre elles sont spécialisées dans le domaine. La majorité des personnes qui ont répondu aux interviews pour EQUAL SPACE ont fait l'expérience de l'accompagnement social (soit par leurs études, soit par le biais d'associations bénévoles) avant d'en faire leur métier et de le mettre en avant dans leurs présentations. De plus, certains des professionnels interrogés travaillent soit en petits groupes, soit en coaching „au cas par cas“ ; d'autres sont plus spécialisés dans le coaching de groupe. On constate également une grande diversité dans les profils en termes d'antécédents (expériences et études diverses) et d'âge des répondants. Enfin, les groupes ciblées par nos entretiens sont variés : femmes migrantes, réfugiés, demandeurs d'asile, travailleurs sociaux, jeunes, demandeurs d'emploi, bénévoles (...). En fin de compte, nos interviewés mettent fortement l'accent sur l'importance des liens sociaux et la prise en compte de la diversité culturelle dans leurs organisations (exprimée par (I11) ainsi que ((I08), (I04), (I16), (I16), (I01) et (I17)....) et de manière personnelle (voir „Expérience professionnelle“). En effet, suite à nos entretiens avec ces professionnels, nous avons apprécié la grande diversité des équipes en général. Comme le dit (I15), même au sein de la famille, il existe une diversité culturelle, il est donc naturel qu'ils perçoivent cette diversité de cette façon. Ils ont parlé de diversité socioculturelle, certains formateurs ou travailleurs sociaux étant eux-mêmes des migrants, ce qui les aide à atteindre pleinement leurs groupes cibles, de sorte que personne ne se sente exclu.

PARTNER ORGANISATIONS:

Austria: PERIPHERIE – Institute for practical gender research in Graz

Bulgaria: Center of Women's Studies and Policies in Sofia

France: Elan Interculturel in Paris

Portugal: Rede de Jovens para a Igualdade in Lisbon



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

TABLEAU DES ENTRETIENS

Profils	Interviewees	Institution	Genre
Formateurs	(I01)	Les Alchimistes	Homme
	(I02)	Aurore	Femme
	(I03)	Conciergerie Solidaire	Homme
	(I04)	Elan Interculturel	Femme
	(I05)	ATD-QuartMonde	Homme
ONG / Associations	(I06)	Make sense	Femme
	(I07)	Benenova	Femme
	(I08)	Ile du Monde	Homme
	(I09)	Promofemmes	Femme
	(I10)	Femmes villenavaises	Femme
Établissements d'enseignement/ Conseils de femmes, de migrants ou de réfugiés	(111)	Mission Locale	Femme
	(112)	Pôle emploi	Homme
	(113)	Hôpital Bicêtre	Femme
	(114)	Secours Catholique	Homme
	(115)	CADA	Femme
Les parties prenantes, les acteurs importants, les dirigeants communautaires.	(116)	Gulshhan	Femme
	(117)	Association Lallab	Femme
	(118)	CNFPT	Femme
	(119)	INSET	Femme
	(120)	IDS the intercultural project	Femme

PARTNER ORGANISATIONS:

Austria: PERIPHERIE – Institute for practical gender research in Graz
 Bulgaria: Center of Women's Studies and Policies in Sofia
 France: Elan Interculturel in Paris
 Portugal: Rede de Jovens para a Igualdade in Lisbon



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Analyse des entretiens

I-Public ciblé

a- Exclusions

Dans nos entretiens, nous avons posé la question suivante : “Qu’est-ce que cela signifie pour vous d’être exclu au sein de notre société”, au sens large, nous avons laissé les personnes interrogées répondre sans les conduire sur des pistes subjectives et en fonction de leurs sentiments. Nous avons constaté qu’en général, ils insistent sur “l’invisibilité” des immigrés, puisqu’ils ne sont pas reconnus administrativement, ou ils sont mis dans la “catégorie qui n’a pas les mêmes opportunités et possibilités que les autres”. Il s’agit de personnes qui se retrouvent rapidement en marge de la société en raison de la barrière de la langue et de tous les obstacles matériels (logement, santé, etc.), dont il sera question dans la dernière partie de ce rapport. Ils n’ont pas accès aux informations qui pourraient les aider à surmonter ces difficultés. Ils n’ont donc pas les mêmes droits fondamentaux que les autres. Les démarches administratives qui leur permettraient de sortir de cette exclusion sont parfois très longues.

Deux personnes interrogées ont également remis en question l’impact de la religion et le concept de laïcité avec lequel elles n’étaient pas “à l’aise”. Selon elles, la compréhension de la laïcité en France serait stigmatisante selon les croyances, et beaucoup sont victimes de racisme à cause d’elle ou de leurs origines. Certains ont également fait référence à des stéréotypes conscients ou inconscients sur le type de travail proposé, en fonction du genre et de l’origine. Ainsi, on retrouve les mêmes catégories de personnes faisant les mêmes types de métiers.

Enfin, la question de la place des femmes dans tout cela n’est pas souvent abordée. A plusieurs reprises, les femmes sont considérées comme faisant partie d’un besoin plus large de mieux intégrer les migrants dans le monde du travail. Il y aurait une forme de mélange automatique permise par une prise de conscience des acteurs interrogés sur la question. Cependant, des professionnels comme (I18) soulignent qu’il n’y a pas assez de questions autour de l’intersectionnalité aujourd’hui. Elle ajoute que “c’est une étape sur laquelle nous devons venir assez vite et nous poser des questions à ce sujet”. (I09), (I16) ou (I18) sont plus sensibles à ce sujet, mais d’autres qui travaillent dans un contexte plus général s’en préoccupent moins.

PARTNER ORGANISATIONS:

Austria: PERIPHERIE – Institute for practical gender research in Graz
Bulgaria: Center of Women’s Studies and Policies in Sofia
France: Elan Interculturel in Paris
Portugal: Rede de Jovens para a Igualdade in Lisbon



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

b- Sensibilisation à l'égalité des genres et à la diversité culturelle

L'égalité entre les genres n'est pas abordée en tant que telle.

D'après ce qui ressort des entretiens, soit les personnes ont été formées dans le cadre de leurs études antérieures sur le genre, l'interculturalité, soit par leurs expériences personnelles et/ou professionnelles, soit elles sont traitées de manière informelle, parmi les travailleurs, mais sans avoir le temps d'en parler plus en profondeur.

D'ailleurs, il est intéressant de se poser la question de cet universalisme français, où, en essayant de nous rendre tous égaux, nous oublions nos différences, qui mériteraient parfois d'être soulignées ou reconnues en permanence. De même, pour la question de l'égalité des genres, cette question est rarement mentionnée, ou du moins pas spécifiquement abordée, comme si cette absence reflétait l'égalité des genres d'une manière naturelle et erronée.

Nous constatons que pour les personnes qui ont reçu une formation socio-éducative ou des cours sur l'interculturalité par exemple, tiennent à être vigilantes sur ces questions de discrimination (au sens plus large que l'inégalité entre les genres), et c'est un sujet qui leur tient vraiment à coeur. Ils ne veulent surtout pas mettre les gens dans des boîtes et veulent travailler continuellement à la déconstruction de leurs propres visions et représentations, parfois trop profondément enracinées dans leur vision de la société. Nous pouvons prendre l'exemple de (I07) sur ce point : *“Et je pense que cela les motive parce que ce n'est pas quelque chose qui se fait pour eux, avec une petite flèche audessus de leur tête pour montrer qu'ils sont des réfugiés, ou des personnes en situation de précarité, mais des choses où ils se sentent utiles en tant que membres de l'équipe et non pas spéciaux. Alors ça marche, et ils veulent continuer.”*

Certains, comme (I11), ont une sorte de formation (2 jours par an sur la discrimination), ce qui n'est pas suffisant du tout. Le traitement de ces questions essentielles pour la plupart d'entre elles dépend donc de l'ouverture d'esprit et de la curiosité (expériences diverses, voyages, rencontres...), n'ayant pas accès à une véritable formation.

(I13), travailleuse sociale, se souvient de nombreux débats sur la prise en compte ou non de la culture lorsqu'elle travaille avec ses bénéficiaires. Selon elle, cette considération culturelle conduirait aussi à une catégorisation dans un sens, alors qu'elle voudrait “prendre la personne telle qu'elle est”. Elle est cependant consciente que cela aide à mieux comprendre les besoins de la personne devant elle et augmente la vitesse et l'efficacité parfois pour traiter une demande et faire avancer le cas du bénéficiaire.

PARTNER ORGANISATIONS:

Austria: PERIPHERIE – Institute for practical gender research in Graz
Bulgaria: Center of Women's Studies and Policies in Sofia
France: Elan Interculturel in Paris
Portugal: Rede de Jovens para a Igualdade in Lisbon



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Le formateur (I18) note qu'il y a une demande croissante de cours de formation sur l'accueil des migrants, par exemple. Même le conseiller en emploi, qui n'a pas beaucoup répondu au questionnaire dans son ensemble, insiste sur le fait que des mesures sont prises pour faciliter l'accès à ce type de formation.

D'une manière générale, les préjugés, les discriminations et les questions liées à l'égalité entre les hommes et les femmes sont des sujets rarement abordés de manière formelle, mais les formateurs notent une demande croissante de la part des travailleurs sociaux qui réalisent l'importance de traiter ces questions, dans le cadre de leur travail quotidien.

Nous pouvons conclure ici avec des citations différentes, qui montrent que les opinions des répondants sur l'importance de la question du genre diffèrent.

(I15) par exemple, "ne prend en compte que lorsqu'il n'y a qu'une seule difficulté, qui est exprimée par les gens. Sinon, nous n'avons aucune raison de le faire."

(I07) ne considère pas non plus le genre dans ce sens. Nous avons un comportement différent puisque ce sont des femmes qui viennent, nous sommes plus dans l'accompagnement. Mais c'est plutôt parce qu'ils sont dans une situation précaire.

"Bien qu'il s'agisse de l'une des „questions les plus importantes de notre siècle" (notamment en matière de harcèlement sexuel), (I10), psychologue et responsable de l'association Femmes villenavaises solidaires et citoyennes, considère cette question comme faisant partie d'autres questions de discrimination et de stéréotypes. Comme (I15) et (I07), par exemple, il ne s'agit pas d'un problème en soi, mais d'autres problèmes auxquels sont confrontées les communautés minoritaires et/ou les migrants.

(I09), travaillant dans une association qui ne s'adresse qu'aux femmes, tente de changer leur vision du genre, en parlant de la culture de la France, qu'elle est différente de l'image qu'elles en ont. "Je les fais parler sur des photos, par exemple, d'une équipe féminine de football adolescente. Et pourquoi ça les dérange. Faites-leur penser à leurs stéréotypes comme nous aussi. Nous travaillons sur des sujets sensibles et transversaux. Il y a matière à réflexion. Mais nous ne sommes pas des requérants."

Par conséquent, l'exclusion est faite par l'impossibilité de s'intégrer dans les cours de formation, même s'ils sont censés les aider à s'établir en France. Par conséquent, les outils qui seront développés dans le cadre du projet Equal Space devraient mettre l'accent sur le fait de l'exclusion des propositions de formation. En outre, la formation devrait être conçue en gardant à l'esprit les difficultés culturelles et matérielles potentielles mentionnées ci-dessus,

PARTNER ORGANISATIONS:

Austria: PERIPHERIE – Institute for practical gender research in Graz
Bulgaria: Center of Women's Studies and Policies in Sofia
France: Elan Interculturel in Paris
Portugal: Rede de Jovens para a Igualdade in Lisbon



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

comme la question des enfants de ces femmes qui ont besoin d'une attention constante de leur part, afin de garder une perspective de genre dans la formation dispensée.

c- Qui peut être formé et pourquoi ?

Dans la pratique, alors qu'un très grand nombre de personnes issues de l'immigration ont besoin d'une formation pour faire face aux nombreux problèmes auxquels elles peuvent être confrontées dans leur pays d'accueil, il existe des femmes issues de l'immigration qui devraient être ciblées en priorité. Comme nous l'avons vu plus haut, elles sont en effet en proie à de nombreuses difficultés, et le manque de visibilité sur leur état complique toute initiative prise à leur encontre. Trop souvent prise en compte dans le contexte plus général d'une population migrante en difficulté, cette inclusion est en réalité une forme de banalisation, voire d'exclusion des femmes du processus d'intégration. En fait, leurs problèmes sont très différents de ceux des hommes, qui doivent faire face à des tâches extrêmement longues et variées. Entre les centres de garde d'enfants, les événements ou situations traumatisantes vécus au cours de leur parcours migratoire (viol, perte d'un ou plusieurs parents/enfants, charges supplémentaires imposées par leur culture d'appartenance), l'exclusion de la formation des adultes est une réalité. En conséquence, l'exclusion est faite par l'impossibilité de s'intégrer dans les cours de formation, même s'ils sont censés les aider à s'installer durablement dans les sociétés occidentales, en France. Par conséquent, les outils qui seront développés dans le cadre du projet Equal Space devraient souligner ce fait. En outre, la formation devrait être conçue en tenant compte des difficultés culturelles et matérielles potentielles mentionnées ci-dessus, comme la question des enfants de ces femmes qui ont besoin d'une attention constante de leur part.

d- Comment atteindre le public visé ?

Nous voulions connaître les moyens de communication utilisés par les personnes interrogées. Dans la plupart des cas, ils n'ont pas beaucoup de ressources à mobiliser pour communiquer avec leur public. Il s'agit donc principalement de bouche à oreille, étant déjà bien établi et jouissant d'un niveau de notoriété suffisamment élevé pour atteindre leurs objectifs. Sinon, des moyens traditionnels sont utilisés, tels que le site Web dédié, les réseaux sociaux, en particulier Facebook. La communication n'est pas un gros problème. Nous pouvons conclure que le meilleur moyen de créer des liens et d'informer ces publics cibles est le face à face, directement ou avec un intermédiaire. Le contact humain reste le meilleur moyen de présenter des projets et des systèmes pour lesquels il n'est pas nécessaire de communiquer de manière innovante ou via de nombreuses plates-formes.

PARTNER ORGANISATIONS:

Austria: PERIPHERIE – Institute for practical gender research in Graz

Bulgaria: Center of Women's Studies and Policies in Sofia

France: Elan Interculturel in Paris

Portugal: Rede de Jovens para a Igualdade in Lisbon



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

II- Formation et contenu

a- Éléments existants

Cette partie est le coeur de notre “enquête”, car c’est la partie la plus intéressante pour nous aider à construire notre manuel avec les outils nécessaires pour les formateurs, les travailleurs et les personnes intéressées par les questions phares abordées dans le projet Equal Space.

Selon le profil des personnes interrogées, les systèmes existants sont plus ou moins bien définis et clairs.

(I11) par exemple, est un référent d’une action menée au cours des dernières années sous le nom de “Soutien aux nouveaux arrivants”, qui vise à accueillir, informer et soutenir les jeunes dont les problèmes juridiques, administratifs, sociaux, médicaux et/ou linguistiques ne permettent pas l’accès aux structures de formation de droit commun ou à l’emploi pour diverses raisons (permis de séjour ne permettant pas l’accès au travail, passeport sans autorisation, sans documents...). Ainsi, ce soutien peut faciliter l’accès à la procédure d’obtention d’un permis de séjour permettant de résider en France, l’ouverture éventuelle des droits sociaux, la recherche d’un logement, le soutien psychologique lié aux bouleversements liés aux routes migratoires, les actions collectives liées à la scolarisation des parents migrants ou à l’apprentissage de la langue française. L’objectif restant l’apprentissage du français professionnel. En plus des cours, la participation à des “temps” socioculturels (repas, sorties, sports....) seront proposés.

Pour (I12), conseiller à Pôle Emploi, il existe une collaboration avec les associations de la 11ème et avec la Mairie de Paris pour orienter „ces populations“ vers des cours de FLE/ alphabétisation adaptés, ou la proposition de “passerelles linguistiques”, „clubs/ateliers de migrants“ de la Cité des Métiers ou l’offre de formation agréée. Ils concentrent leurs efforts sur ceux qui en ont le plus besoin, et les migrants peuvent également bénéficier d’un meilleur soutien psychologique de la part d’un conseiller.

Il y a aussi des ateliers tels que “African dynamics”, “Valuing my migration path” ou “Enhancing my migration path” ou les nouveaux cours d’ateliers de langues.

Sinon, plus largement, les personnes interrogées nous ont expliqué qu’elles utilisent un accompagnement “doux”, avec un rythme facile à suivre pour tous, afin de permettre à tous de bénéficier du même apprentissage. Ils ont la volonté de prendre le temps de parler avec le participant, afin de créer une relation de confiance et de lui permettre de surmonter le manque de confiance qu’il peut avoir ancré en lui.

PARTNER ORGANISATIONS:

Austria: PERIPHERIE – Institute for practical gender research in Graz

Bulgaria: Center of Women’s Studies and Policies in Sofia

France: Elan Interculturel in Paris

Portugal: Rede de Jovens para a Igualdade in Lisbon



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Selon eux, la confiance en soi est un véritable obstacle à l'atteinte de ses objectifs.

Les formateurs sont donc dans un processus perpétuel d'invention d'outils de transmission, travaillant sur les discriminations subies par les femmes pour les intégrer professionnellement, sur la confiance en soi, sur les questions transversales à travers des cours théoriques, sur la laïcité, sur la prise en compte de la question de l'éducation des enfants des femmes réfugiées, et sur la diversité culturelle à travers l'apport de savoir-faire du monde entier. Certains, comme (116) veulent créer des modèles de rôle, des références, pour permettre à certaines personnes de s'identifier et de dire que c'est possible.

Enfin, autorisons-nous à intégrer nos impressions dans cette section à travers nos différentes expériences. L'inégalité de genre est également présente, d'autre part, dans le fait que les femmes aient souvent des enfants à prendre en charge. Elles sont donc plus facilement et rapidement prises en charge. L'État leur donnant la priorité, par exemple, pour le logement puisqu'elles sont considérées comme étant plus vulnérables. L'approche est donc un peu différente.

Les formateurs nous ont également parlé des dispositifs d'accueil, d'accompagnement et d'information pour lesquels les jeunes dont les problèmes juridiques, administratifs, sociaux, médicaux et/ou linguistiques ne permettent pas l'accès aux dispositifs de formation de droit commun.

Pour certaines des personnes interrogées, il existe un certain nombre d'associations qui offrent des services et/ou une formation aux migrants défavorisés.

D'autres insistent sur l'importance de la collaboration, en proposant des réflexions et des projets participatifs, en écoutant les paroles de chacun, en ne diffusant pas une vérité, et en permettant une réflexion sur les différents codes sans jugement de valeur.

La création de réseaux sociaux est également cruciale pour certaines des personnes interrogées, entre des personnes qui ne travaillent pas dans le même domaine, ce qui crée une variété de richesses.

La co-formation, par exemple, une idée introduite par (118), est une méthode atypique, qui vise à croiser les différentes connaissances et pratiques. L'idée est de permettre la rencontre avec l'autre, il s'agit de pouvoir associer des professionnels et des participants à une co-formation. (105) s'inscrit également dans cette perspective de co-formation, qui repose sur un partenariat entre les formateurs, les institutions (qui représentent un type particulier de connaissances) et les personnes en situation d'extrême pauvreté. Il s'agit donc d'une formation mutuelle visant à améliorer les pratiques professionnelles et à faire en sorte que

PARTNER ORGANISATIONS:

Austria: PERIPHERIE – Institute for practical gender research in Graz

Bulgaria: Center of Women's Studies and Policies in Sofia

France: Élan Interculturel in Paris

Portugal: Rede de Jovens para a Igualdade in Lisbon



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

les personnes vivant dans l'extrême pauvreté réalisent des projets, sous forme de stages impliquant ces différentes parties prenantes. Ce projet associe la recherche à des formations, qui sont deux méthodes inséparables et nécessaires pour aller de l'avant et changer les visions de l'autre.

Enfin, il y a le problème de la discrimination sexiste sur le lieu de travail. (I03), par exemple, nous a expliqué qu'elles étaient confrontées à cette stigmatisation „ Après tout, il est vrai que lorsque nous voulons faire évoluer les gens vers un emploi plus durable, nous allons essayer de mélanger le public. Parfois, ils vont dire : „ Il y a trop de gens de l'Est „. Sur les programmes d'intégration en emploi, malheureusement la plupart du temps le travail proposé est souvent des tâches physiques. Ce sont des tâches difficiles pour les femmes exclues, nous avons tendance à faire plus d'ateliers ou d'activités avec elles et je sais que ce que nous avons proposé n'est pas nécessairement essayer de faire changer les choses petit à petit, avec le sentiment qu'elles n'ont pas l'expérience ni la formation pour : „ Beaucoup de femmes migrantes se retrouvent à nettoyer les choses alors qu'elles ont d'autres capacités. J'essaie d'accompagner à mon niveau mais en tant que psychologue, je n'avais aucune formation pour m'aider à trouver un emploi et c'est dommage „.

En outre, les formateurs, les ONG et les établissements de formation sont conscients de nombreux problèmes liés à l'exclusion des femmes des offres de formation pour adultes. Ils font de leur mieux pour les résoudre, mais certaines idées fausses sont difficiles à dissiper dans l'esprit des formateurs et des stagiaires :

Ensuite, dans notre façon de travailler, mais c'est vraiment à chaque fois dans les actions, et par rapport aux stéréotypes des gens, si par exemple nous avons un partenaire qui nous dit « nous demandons plus d'hommes parce qu'ils peuvent porter les choses les plus lourdes », nous essayons vraiment de lui expliquer que ce ne sont pas nécessairement des hommes qui peuvent porter des choses lourdes, et nous essayons de les rendre plus lisses. C'est important pour nous et nous voulons vraiment l'expliquer et nous assurer qu'il est clair avec nos partenaires associatifs et nos bénévoles. Mais je pense qu'il s'agit plus des valeurs de l'équipe que de l'ensemble du projet. Cela vient naturellement. Dans notre façon de travailler, nous faisons la promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes. Cela montre encore une fois que cette prise de conscience ne dépend pas du projet ou de la formation, mais des valeurs des travailleurs sociaux, dans ce cas particulier“.

b- Principaux points à améliorer

Les programmes existants pour répondre aux besoins de subsistance (très important pour assurer l'entrée de revenu) doivent être poussés plus loin et permettre ou inclure des

PARTNER ORGANISATIONS:

Austria: PERIPHERIE – Institute for practical gender research in Graz

Bulgaria: Center of Women's Studies and Policies in Sofia

France: Elan Interculturel in Paris

Portugal: Rede de Jovens para a Igualdade in Lisbon



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

initiatives culturelles. C'est là que réside le point intéressant : atteindre un certain niveau d'appartenance, où le potentiel de chaque personne peut s'exprimer.

L'un des principaux problèmes soulevés à plusieurs reprises au cours des entretiens est que très peu de cours de formation sont admissibles, simplement parce que la plupart des cours, la plupart du temps, ne sont pas validés ou formellement reconnus par les autorités locales.

Pour (I08) aussi, il y a beaucoup d'organisations en France qui s'occupent de ces questions, surtout par rapport à l'Italie par exemple, d'où il vient, mais „on peut toujours faire plus“. Il croit que ces services de soutien devraient être institutionnalisés, afin qu'ils ne restent pas seulement dans le domaine social, mais qu'ils bénéficient aussi d'un cadre plus reconnu. (I10) est d'accord avec lui sur ce point, puisqu'elle nous dit qu'elle avait une patiente le jour de l'entretien qui cherchait une formation professionnelle, et qu'elle ne savait pas vraiment quoi faire ou à qui demander pour la diriger dans la bonne direction. „Nous ne prenons pas assez de temps pour réfléchir à la qualité de cet accompagnement, pour comprendre ce que la personne veut vraiment faire.... J'aimerais pouvoir prendre plus de temps pour l'accompagner pendant quelques mois, pour créer des choses ensemble, mais je n'ai pas forcément le temps pour“. Elle aimerait donc faire avancer cet accompagnement, afin que la personne ne finisse pas par faire quelque chose sans plaisir, ou qui ne lui convient pas.

Enfin, elle se souvient d'une expérience qui l'a marquée positivement. Elle nous a parlé du salon Joséphine, accueillant les femmes pour les aider à trouver un emploi. Tous les professionnels sont bénévoles ; ils donnent un peu de leur temps pendant cette semaine. Il y avait un thérapeute, un conseiller en image, un coiffeur, un psychologue et d'autres personnes travaillant ensemble pour avoir une prise en charge globale des femmes, pour les aider dans leur réinsertion professionnelle. C'est un exemple d'un type d'organisme qui fonctionne très bien, selon elle, et qui devrait bénéficier d'une meilleure connaissance et d'un meilleur développement.

Enfin, pour terminer avec les différents cours de formation offerts, nous avons constaté que lorsqu'il s'agit de professions institutionnelles (programmes d'emploi, programmes jeunesse, travail social, etc.), les travailleurs sociaux s'adressent à tous les types de publics ou de groupes cibles. Lorsque nous avons cherché des formations, nous nous sommes rendu compte que les cours ne sont souvent pas mixtes, le cours est plein d'hommes mais les femmes ne viennent pas (elles doivent s'occuper des enfants ou de la maison). En dehors de (I07), dont le projet est basé sur l'idée de ne pas exclure les immigrés et de leur permettre de s'intégrer et de s'impliquer en France avec des actions volontaires comme les autres autochtones, nous pouvons voir que les cours de formation pour les femmes sont exclusivement pour elles, de sorte qu'elles peuvent parler comme elles le souhaitent sur n'importe quel sujet, sans se sentir jugées et plus à l'aise. Ou, par exemple, (I08) qui souhaitent

PARTNER ORGANISATIONS:

Austria: PERIPHERIE – Institute for practical gender research in Graz

Bulgaria: Center of Women's Studies and Policies in Sofia

France: Élan Interculturel in Paris

Portugal: Rede de Jovens para a Igualdade in Lisbon



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

s'adresser uniquement aux communautés minoritaires pour améliorer leur savoir-faire, en produisant des cartes ethnographiques sur les communautés minoritaires, ou en organisant des ateliers pour mettre en valeur leurs différentes compétences.

c- Priorités à inclure

Un certain nombre d'idées ont émergé quand on a demandé aux répondants comment on pourrait mieux intégrer les femmes migrantes et les autres communautés minoritaires. Premièrement, les groupes vulnérables devraient être logés dans des structures distinctes. Dans le même temps, les procédures d'asile doivent être améliorées et davantage de femmes doivent être recrutées pour mener des entretiens et servir d'interprètes. Le personnel qui travaille autour d'eux/elles devrait être formé à l'interculturalité.

De plus, nous devons mieux les comprendre afin de les guider et de les aider à découvrir le monde de l'entrepreneuriat, en commençant par la conception du programme avec elles. Entre autres choses, il y a un vrai travail à faire en matière d'orientation professionnelle. Les femmes migrantes sont également victimes de la représentation française des femmes immigrées considérées comme peu qualifiées, et quel que soit leur niveau d'éducation ou d'expérience professionnelle, leur savoir-faire et leur formation sont rarement reconnus. En fait, l'éducation est un élément important pour identifier et comprendre la discrimination afin de ne pas l'intérioriser.

Dans ce cas, il faudrait aussi former des agents et des travailleurs sociaux, en première ligne au point d'accueil de ces femmes. Il est important de les „équiper“, c'est-à-dire de leur apporter un soutien pratique. Les femmes migrantes sont de plus en plus en situation précaire et proviennent de cultures ou de classes sociales différentes avec des expériences très différentes, remettant en question un système qui leur permettrait d'être accompagnées de la meilleure façon possible, toutes.

Les formateurs sont donc dans un processus perpétuel d'invention d'outils de transmission, travaillant sur les problèmes de discrimination vécus par les femmes afin de les intégrer professionnellement, sur la confiance en soi, sur les questions intersectionnelles à travers des cours théoriques, sur la laïcité, sur la prise en compte de la question de l'éducation des enfants des femmes réfugiées et sur la diversité culturelle à travers l'apport de savoir-faire du monde entier. Si nous laissons de la place pour leur difficile voyage et la stigmatisation à laquelle elles sont confrontées, il devient très difficile pour eux de résister à leur condition. Une autre solution, contrairement à la précédente, serait de créer des espaces de bienveillance pour les accueillir, afin de ne pas se confronter immédiatement à un monde stigmatisant, en particulier pour les femmes. La recherche ou la création de groupes de sas ou de

PARTNER ORGANISATIONS:

Austria: PERIPHERIE – Institute for practical gender research in Graz
Bulgaria: Center of Women's Studies and Policies in Sofia
France: Elan Interculturel in Paris
Portugal: Rede de Jovens para a Igualdade in Lisbon



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

volontaires, sans nécessairement plonger dans un parcours éducatif ou de formation, pourrait également être une bonne alternative, afin d'éviter de mettre trop l'accent sur les procédures administratives ou les compétences linguistiques.

Enfin, le fait de les mélanger et de leur permettre d'accéder à une formation plus qualifiée plutôt que de les distribuer dans d'autres cours de formation qui leur sont dédiés pourrait s'avérer stigmatisant en fin de compte.

Quoi qu'il en soit, une affirmation commune est qu'il serait nécessaire de faciliter l'intégration des personnes de ce groupe cible dans les pays d'accueil. En effet, les cours de français sont essentiels pour accéder aux formations qui les intéressent.

Tous les points de vue convergent sur la situation dans le monde du travail de ces personnes. En effet, il n'est pas normal que des personnes soient licenciées sur la base de critères qui n'ont rien à voir avec leur travail et qui ne les définissent pas entièrement. Ce qui se fait, c'est un travail de longue haleine, c'est un changement de mentalités, avec un projet social très éloigné de ce qui se fait aujourd'hui en France. Nous devrions leur permettre de se sentir comme tout le monde, pas avec l'étiquette „migrant“ écrite sur leur front.

Pour ce faire, il est nécessaire de provoquer une confrontation des points de vue afin de permettre la déconstruction et de trouver un équilibre entre le collectif et l'individuel. Une formation sur la diversité et l'interculturalité pourrait être très utile, de sorte que des séquences spécifiques au genre puissent être insérées.

Pour finir, l'idée qui rassemble tout le monde est que les femmes migrantes devraient pouvoir participer à la construction de ces nouveaux programmes, elles devraient être co-auteurs, nous ne devrions pas inventer des programmes sans elles et leurs besoins. Les co-constitutions semblent être la bonne réponse.

III - Obstacles

a- Obstacles physiques et culturels

Pour les femmes, le plus grand obstacle est qu'elles ont souvent des enfants à charge. "Si nous regardons la pyramide de Maslow, nous ne pouvons pas nous en tirer parce que nous n'avons pas de revenu, et pourquoi nous n'avons pas de revenu, parce que nous ne travaillons pas, et pourquoi nous ne travaillons pas, parce que nous pouvons être une femme et qui doit s'occuper des enfants. Nous avons beaucoup de femmes isolées qui ont ces problèmes de garde d'enfants" (I15). "De nombreux programmes d'intégration des migrants sont

PARTNER ORGANISATIONS:

Austria: PERIPHERIE – Institute for practical gender research in Graz

Bulgaria: Center of Women's Studies and Policies in Sofia

France: Élan Interculturel in Paris

Portugal: Rede de Jovens para a Igualdade in Lisbon



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

davantage orientés vers les hommes en raison des horaires. Ils ne tiennent pas compte de la difficulté qu'auraient les femmes à voyager tard le soir ou à faire garder leurs enfants après un cours de français" (I09). "Et au niveau des ateliers de cours français, les femmes peuvent venir aux ateliers avec leurs enfants, le mercredi par exemple. C'est un gros atout pour elle. Nous devons trouver les moyens de les aider dans cette démarche. Ils ont demandé à ce que quelqu'un s'occupe des enfants pendant les ateliers d'apprentissage français". (I10)

De plus, pour beaucoup, les chocs culturels se manifestent sous différentes formes, et sont très présents dans ce type de travail, parfois au quotidien. (I12) de la division de l'emploi a répondu, „qu'il n'a pas été exposé à cela, mais nous ne pouvons pas vraiment savoir s'il (migrant) a répondu honnêtement ou s'il a peur de dire certaines choses, nous a donné le questionnaire par e-mail et très peu rempli. En général, en quelques secondes, un événement significatif (soit le premier ou le plus récent en général, ou quelque chose qui les a vraiment choqués) leur est revenu, qu'il soit positif ou négatif, parfois très drôle ! Ils se sentaient assez à l'aise pour en parler, ce n'était pas un tabou. En fait, ils en font habituellement une force et savent comment mieux gérer ces situations au fil du temps.“

De plus, les organisations font généralement la promotion de l'égalité en général et de l'égalité des genres dans leur travail. Cependant, lorsqu'il s'agit d'un public migrant / minoritaire, il existe une grande variété de profils et de situations, étant donné les expériences, les normes et les ambitions des uns et des autres. De plus, il semble que l'imaginaire collectif de ces femmes les pousse à se concentrer sur certaines tâches, généralement être des femmes au foyer, et dans le pire des cas elles se dévalorisent. Il s'agirait alors d'élargir les horizons des publics visés afin d'éliminer progressivement les stéréotypes et les discriminations à leur encontre.

b- Comment les surmonter?

La situation de ces femmes migrantes est mal connue de nos institutions gouvernementales. Pourtant, les femmes jouent un rôle très important dans ce phénomène observable. Comment leur donner plus de visibilité ? Déjà, il est unanimement reconnu que ce sujet devrait être mis en lumière, notamment par le biais de séminaires ou d'autres moyens de sensibilisation, et fournir l'occasion de décoder de plus en plus de questions liées à ce sujet. Il faut trouver un moyen d'éviter de précipiter les gens, car il semble qu'il s'agit d'un sujet controversé.

Deuxièmement, il semble que l'accès à l'éducation des adultes soit très limité pour ces femmes, pour plusieurs raisons. Premièrement, il y a le problème des services de garde d'enfants. Ensuite, "il faut garder à l'esprit que 70% de ces femmes ont été victimes de

PARTNER ORGANISATIONS:

Austria: PERIPHERIE – Institute for practical gender research in Graz

Bulgaria: Center of Women's Studies and Policies in Sofia

France: Elan Interculturel in Paris

Portugal: Rede de Jovens para a Igualdade in Lisbon



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

violence au cours de leur voyage migratoire” (IO6). Elle est coordonnatrice du programme de coaching en entrepreneuriat de Makesense. En fait, il peut être difficile de les mettre à l’aise en les intégrant dans des formations mixtes. Selon (IO4), codirecteur d’Élan Interculturel, un accueil personnalisé pourrait être un bon moyen de briser les barrières mentales entre ces femmes et leurs interlocuteurs. De plus, la barrière de la langue est également un obstacle majeur. Les cours de français et de langues étrangères sont essentiels pour le surmonter. Enfin, la création d’un lien social pourrait permettre de surmonter certains obstacles que ce public s’impose à lui-même.

Conclusion

En fin de compte, à la suite de ces 20 entretiens, nous avons pu interagir avec une très grande variété de professionnels. Poussés par des engagements et des convictions différentes, les personnes interrogées, tant dans leur formation que dans leurs métiers, avaient des opinions assez similaires. Les sondages étaient intéressants pour nous, bien sûr, mais certains nous ont aussi dit que c’était un beau projet qui fait réfléchir des professionnels d’horizons différents sur des questions que nous ne traitons pas assez. Il est donc intéressant de voir que notre approche leur a aussi permis de réfléchir à leur propre situation. Alors que certaines personnes avaient une meilleure compréhension du sujet que d’autres, nous avons été en mesure d’analyser certaines tendances générales à partir desquelles nous sommes arrivés à plusieurs conclusions.

En premier lieu, la première tendance observable est que la place des femmes migrantes n’est que trop peu traitée comme telle, malgré le fait qu’elle est intégrée dans les questions de discrimination en général. Nous constaterons alors qu’il n’y a pas assez de formations sur les questions d’interculturalité, de genre, de discrimination et bien d’autres sujets. Parallèlement, nous avons également constaté que les questions d’interculturalité, de genre et de discrimination n’étaient pas traitées de manière appropriée. Entre autres, selon nos interlocuteurs, le public visé est exposé à différentes formes d’exclusion, que ce soit à cause des papiers, du logement, de la langue ou de la différence de droits fondamentaux. En outre, il est difficile pour les femmes d’accéder à des formations avec des enfants à charge. C’est un problème qui revient souvent au cours des entretiens, lorsque la question des inégalités entre les genres a été soulevée. L’exclusion est également ressentie en termes de qualifications, en particulier lorsqu’il s’agit de l’équivalence des diplômes. En effet, beaucoup ne parviennent pas à exploiter pleinement leur potentiel, étant confinés dans des emplois précaires et discriminatoires. Deuxièmement, nous avons également constaté que le suivi à long terme n’est pas vraiment assuré à long terme par les institutions gouvernementales, qui ont tendance à s’appuyer sur la société civile, favorisant ainsi un soutien à court terme. Cependant, il semble que les formateurs sont de plus en plus sensibles à ces questions. Le concept de

PARTNER ORGANISATIONS:

Austria: PERIPHERIE – Institute for practical gender research in Graz
Bulgaria: Center of Women’s Studies and Policies in Sofia
France: Élan Interculturel in Paris
Portugal: Rede de Jovens para a Igualdade in Lisbon



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

co-formation est l'un des exemples les plus concrets d'adaptation. En même temps, il est impératif que les procédures administratives soient affinées pour faire face à ces nouveaux défis. Il s'agit désormais de déterminer si la formation doit être calibrée pour un public mixte ou pour éviter de briser la motivation des participants potentiels en provoquant de nouveaux chocs culturels, ce que nous avons également averti la majorité de nos interlocuteurs...

Ainsi, ces entretiens nous seront très utiles, nous avons déjà pu identifier les principaux objectifs à atteindre, afin d'adapter le cadre méthodologique du projet. Cela nous permettra d'identifier plus facilement les compétences typiques pour transmettre aux *community educators* les questions liées au genre et à l'interculturalité. Il nous aidera également à fournir le texte théorique sur le contexte dans le manuel scolaire (intersectionnalité, construction sociale du genre, diversité et identité culturelle...) et les outils à développer selon une méthodologie précise (pour donner les bases des formations de *community educators*, par exemple les références pour l'éducation interculturelle, la base de l'éducation communautaire, la pédagogie non formelle, la pédagogie critique, la co-construction, etc....).

PARTNER ORGANISATIONS:

Austria: PERIPHERIE – Institute for practical gender research in Graz

Bulgaria: Center of Women's Studies and Policies in Sofia

France: Elan Interculturel in Paris

Portugal: Rede de Jovens para a Igualdade in Lisbon



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union