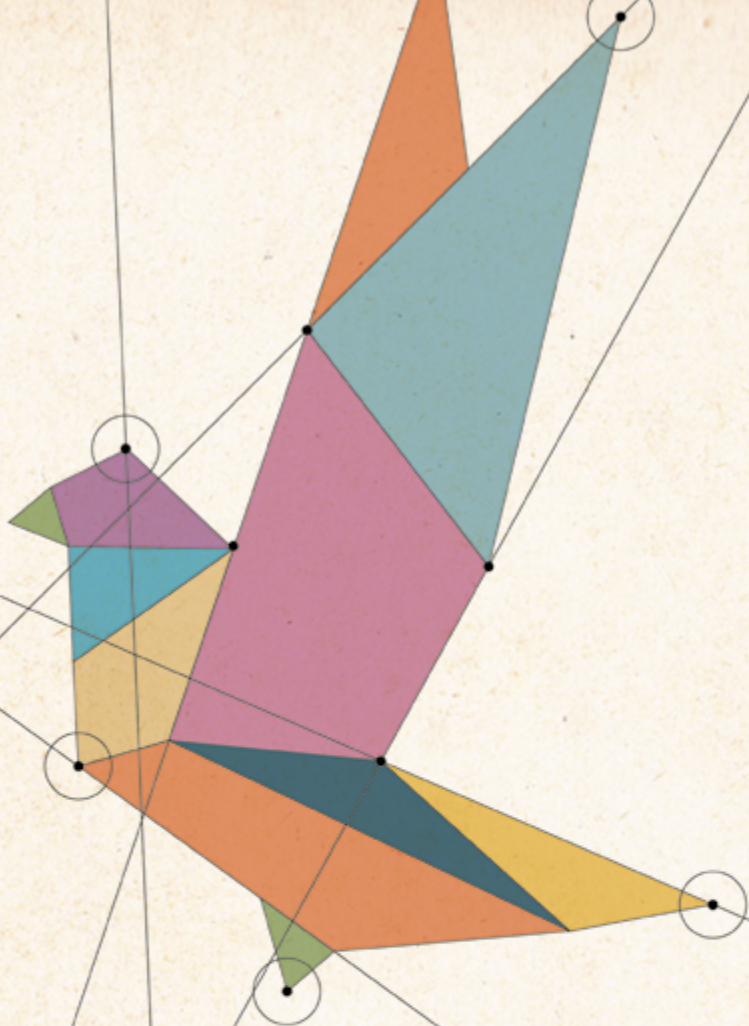




univerbal

UN PROJET D'INTERPRÉTATION EN MILIEU SOCIAL



REMERCIEMENTS

Nous tenons à remercier chaleureusement, pour leur participation à ce guide et leur soutien dès le début du projet : Margaret Dunham, Richard Delmas, Altay Manço, le comité de pilotage du projet Univerbal: Fanette Duschene, Altay Manço, Emmanuel Sindayihebura, Elsa Mescoli, Géraldine Brausch, Alioune Dioh. Nous remercions tout.e.s les professionnel.le.s pour leur regard pertinent et leur soutien au projet: Dr Samir Chaïb, Simon Hupkens, Raphaël Driesen, Eric Adam, Eli Monteiro, Aziz Benkhelifa, Edgar Jimenez, Regis Simon, Axelle Van Harten, Maud Tilman, Cécile Hoornaert, Emeline Detienne, Hélène Leduc, Nouha Al Rayes, Anne Delizée.



ASBL Le Monde des Possibles
97 rue des Champs 4020 Liège
Tél.: 04/232 02 92 - GSM: 0497 533 885
www.possibles.org - lemondedespossibles@gmail.com
Editeur responsable: Didier Van der Meeren
© Le Monde des Possibles 2020

SOMMAIRE

1. INTRODUCTION. UNIVERBAL : NAISSANCE D'UN PROJET D'INTERPRÉTATION EN MILIEU SOCIAL	9	7. LE MÉTIER D'INTERPRÈTE EN MILIEU SOCIAL : ÉTAPES D'UNE RECONNAISSANCE SOCIALE ET PROFESSIONNELLE	67
1.1. Interprétariat ou interprétation	12	7.1. Disqualification sociale	67
1.2. Volet formation	12	7.2. Être interprète: "Se sentir utile", entre autosatisfaction et quête de reconnaissance	68
1.3. Volet Service d'interprétation	13	7.3. Vers une reconnaissance : le rôle des Universités en soutien à l'associatif	70
2. CONTEXTE DE L'INTERPRÉTATION EN MILIEU SOCIAL EN BELGIQUE FRANCOPHONE	17	7.4. Parcours d'intégration des Primo-arrivants en Wallonie et rôle des interprètes	70
3. UNE FORMATION AUX BASES DE L'INTERPRÉTATION EN MILIEU SOCIAL	21	8. CONTEXTE DU MARCHÉ DE L'EMPLOI ET VALORISATION DES COMPÉTENCES DES PERSONNES MIGRANTES	75
3.1. Contexte de formation	21	8.1. Valorisation de la diversité des compétences des personnes migrantes	77
3.2. Objectifs principaux de la formation	23	8.2. Logiques d'ethnostratification à l'œuvre sur le marché du travail	78
3.3. Méthodologie	23	8.3. Discriminations institutionnelles et traitement non différencié des différences	79
4. PROJET TREE-TRAINING FOR INTEGRATING REFUGEES IN THE EUREGIO	35	8.4. Le milieu médical: le boom des demandes	80
4.1. Objectifs	35	9. PERSPECTIVES	85
4.2. Méthodologie	36	9.1. Volet formation	85
4.3. Mise en œuvre	36	9.2. Volet Service d'interprétation	85
4.4. Programme de formation	37	9.3 Une (auto)critique des intentions du projet et son avenir : 6 perspectives	87
5. LE SERVICE D'INTERPRÉTATION SOCIALE DU MONDE DES POSSIBLES, UN PROJET D'ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE	41	10. CONCLUSION	93
5.1. Le Service Univerbal: Les premiers pas...	41	11. L'ÉQUIPE ET LES PARTENAIRES	95
5.2. Organisation du Service	42	12. BIBLIOGRAPHIE CILÉE ET NON EXHAUSTIVE	95
5.3. Langues proposées	44		
5.4. Les interprètes	45		
5.5. Identité collective et nécessité	48		
5.6. Méthode de travail	49		
5.7. Importance des partenaires et des soutiens au projet	53		
5.8. Difficultés rencontrées dans la mise en place du service	55		
6. MULTILINGUISME ET VALORISATION DES LANGUES	59		
6.1. Langues locales et (pseudo) modèle de réussite	61		
6.2. Existe-t-il une hiérarchisation des langues ?	63		
6.3. S'interroger sur la disparition des langues	64		



PRÉFACE

Habiter et transmettre sa langue, changer le monde... Voilà l'intention des initiateurs du projet UNIVERBAL conduit à Liège par le Monde des Possibles depuis 2016.

Précisément, comment assurer des formations et des services d'interprétation en milieu social et ainsi contribuer à faire communauté à Liège et sa région avec sa langue naturelle et le français en partage ?

Et cela pour répondre de façon directe et pragmatique à une urgence sociétale : le besoin de compréhension et d'insertion des personnes issues des communautés migratoires récentes. Tel est l'enjeu relevé et réussi dont nous voulons aujourd'hui rendre compte et témoigner avec cet ouvrage qui lui est dédié.

Le projet conçu par le Monde des Possibles, centre de formation situé au Longdoz à Liège, a été mis en œuvre avec une équipe innovante et dynamique animée notamment par Didier Van der Meeren, directeur, Charlotte Poisson coordinatrice du volet formation, Lorena Espino coordinatrice du volet service d'interprétation, Serge Dakpui comptable et Paul Devigne, bénévole.

Soutenu par le Fonds Social Européen en 2016 à travers le programme AMIF (Asile, Migrations et Intégration) le projet a pu se déployer et avoir la reconnaissance du Parlement Européen. Il s'est agi pour les autorités européennes d'en reconnaître la valeur intrinsèque mais aussi la portée politique dans le sens du bien commun.

Dès l'origine Univerbal a été vu comme un projet phare, nous dirions même structurant, pour la communauté des primo-arrivants et les diasporas de Liège. Mais aussi par les opérateurs locaux de formation et d'insertion professionnelle. Ce fut rapidement la reconnaissance d'une singularité d'approche et de méthodologie dans un environnement institutionnel encadré par des pratiques bien installées.

Univerbal comme une « passerelle » assurant une transversalité des métiers de l'interprétation et de la traduction à travers les savoirs et les expériences vécues des personnes migrantes.

Il faut saluer ici le courage d'investir un champ encore inexploré dans le dispositif d'insertion sociale au risque de paraître trop innovateur... proposer des services d'interprétation en français et dans sa langue propre, native, souvent orale, dans les domaines de la santé, la justice, et des services publics. Pour ce faire, Le Monde des Possibles a mis en place un processus permettant de se former au métier d'interprète en milieu social, avec un accompagnement constant dans les pratiques sous la supervision de professionnels qualifiés.

Interpréter et transmettre le sens même de la langue mère pour donner des soins ou rendre la justice, ce n'est pas seulement élargir l'espace de communication, c'est aussi instaurer un espace de dialogue social d'un type nouveau à Liège, une voie efficace pour articuler les actions des uns à celles des autres.

Reconnaissons ici une innovation majeure dans le champ de l'information et de la communication, comme un autre « agencement » de société, au sens que Gilles Deleuze donne au concept pour répondre à un problème précis, ici l'urgence migratoire.

En résumé, Univerbal contribue à donner le goût d'apprendre la langue du voisin, les langues de voisinage, comme une chorale qui fait une communauté...mieux un collectif pour une cohabitation réussie.

Ainsi, il convient par cet ouvrage de synthèse de rendre hommage à l'équipe du Monde des Possibles, aux enseignants et formateurs et aux interprètes et traducteurs de terrain, toutes les personnes migrantes du projet, celles et ceux qui ont donné une réalité à travers ce projet ambitieux à l'adage « si le territoire fait parler les langues, les langues font aussi territoire ».

Richard Delmas

1. INTRODUCTION - UNIVERBAL: NAISSANCE D'UN PROJET D'INTERPRÉTATION EN MILIEU SOCIAL

Depuis sa création, en 2001, Le Monde des Possibles reçoit des demandes d'accompagnement linguistique issues de partenaires ou d'associations de Liège et des environs travaillant en première ligne avec des personnes migrantes et/ou ne maîtrisant que très peu voire pas du tout le français. Ce sont souvent des besoins relativement urgents, pour un entretien individuel avec un.e assistant.e social.e, un suivi administratif, une inscription dans une école, une réunion de parents, une installation dans un logement, etc. Lorsque nous demandions pourquoi la structure ne faisait pas appel au SeTIS Wallon (opérateur compétent en Région wallonne pour l'interprétariat et la traduction en milieu social), celui-ci nous répondait que le délai d'attente était trop long. C'est un fait : le SeTIS wallon est submergé de demandes.

Le Monde des Possibles travaille depuis 20 ans en contact direct avec des personnes migrantes, originaires de nombreuses régions du monde avec plus de 200 langues représentées. C'est ainsi que petit à petit, Le Monde des Possibles a commencé à répondre à des demandes d'accompagnement linguistique. Pour les opérateurs de terrain, c'était une chance de pouvoir bénéficier de l'expertise linguistique d'une personne plutôt que de devoir faire appel à un membre de la famille d'une personne concernée ou à l'enfant de la personne.

La formation a pris forme lorsqu'on a remarqué que les demandes ne faisaient qu'augmenter et qu'en parallèle les interprètes ont émis le besoin d'acquérir des outils qui les aideraient dans leur pratique.

La professionnalisation de l'interprétation en milieu social s'est développée au MDP dans la cohérence de l'article 1 du décret sur l'éducation permanente¹. Nous nous posons la question de savoir quelle sont les conditions requises pour travailler l'émancipation des personnes qui vivent une situation d'exploitation, de négation de leurs droits fondamentaux. Par exemple, une personne peut connaître une situation de vie où elle rencontrera des difficultés à accéder à un travail et revenu décents par exemple. C'est pour élaborer concrètement cette émancipation par une autonomisation socioéconomique que le projet d'interprétation en milieu social a vu le jour en 2012 sur un projet DG Justice «NEW Start» qui consistait à pointer les formes de violences physiques ET institutionnelles dont les femmes migrantes font l'objet en Belgique et en l'identification de pistes concrètes pour

¹ Selon l'article 1er du décret du 17 juillet 2003, une organisation d'éducation permanente a pour objectif de favoriser et de développer, principalement chez les adultes une prise de conscience et une connaissance critique des réalités de la société; des capacités d'analyse, de choix, d'action et d'évaluation ; des attitudes de responsabilité et de participation active à la vie sociale, économique, culturelle et politique.

y répondre. La capacité pour une femme d'origine étrangère à pouvoir vivre de son savoir linguistique et se libérer d'une oppression masculine/institutionnelle stigmatisante par une rémunération en faisait partie, et c'est toujours le cas aujourd'hui. Le projet a esquissé le formidable potentiel que représentaient les connaissances linguistiques des stagiaires aspirants interprètes du Monde des Possibles, leur capacité à dépasser l'aspect fondamental interlinguistique pour comprendre le vécu des bénéficiaires du service par lequel l'interprète est lui/elle-même passé.e. Déjà en 2012 l'absence de cadre réglementaire régissant le métier d'interprète en milieu social nous semblait, à nouveau, une forme de non reconnaissance (cf violence symbolique supra) de la personne étrangère dans son savoir-faire/ses compétences potentiellement valorisables sur le marché du travail. Trouver des solutions à cette problématique constitue l'ADN des projets d'économie sociale du Monde des Possibles.

Grâce à un soutien du FSE AMIF et de la Région Wallonne en 2015/2016, un premier cycle de formation a vu le jour avec comme objectif de reconnaître les stagiaires du MDP en tant qu'acteurs/actrices professionnel.le.s du métier d'interprète par les connaissances linguistiques adaptées aux champs lexicaux et sémantiques de la justice, du droit social, de la santé mais aussi dans la déontologie, la précision, l'impartialité requises par la fonction. Ceci confirme que l'interprète joue un rôle d'utilité sociale en rappelant aux institutions partenaires leurs obligations en termes d'accessibilité à leurs services par une compréhension de leurs spécificités. Que cela soit dans l'accès à une cour de justice, un service social ou un service d'obstétrique, la personne migrante non francophone détient les mêmes droits que les francophones à comprendre les dispositifs/mesures qui s'appliquent à elle. C'est une question d'égalité et d'équité dans l'accès aux services publics.

UNE DIVERSITÉ DES LANGUES : POINT DE DÉPART ET RICHESSE AU MONDE DES POSSIBLES

Le dernier recensement des langues pratiquées au Monde des Possibles en 2015 pointe plus de 400 idiomes utilisés de par le monde. Ceci constitue une remarquable richesse que le parcours d'intégration structuré par l'apprentissage de la langue française ne révèle pas. En faisant écho aux centaines de langues menacées de disparition au XXI^{ème} siècle, nous avons souhaité reconnaître le statut d'acteur à part entière dans le chef de l'interprète au sein même de ce parcours d'intégration par la reconnaissance de ses capacités linguistiques.

Certains scénarios projettent une disparition de 50% des 6000 langues qui existent au monde. C'est la diversité linguistique qui est en danger au profit d'une « conversion » aux langues « majoritaires » et qui résonne particulièrement dans les pratiques d'interprétation.

Le colloque² du 19 décembre 2020 dédié à « l'interculturalité et préservation des langues en voie de disparition » a aussi permis de souligner et valoriser cette richesse linguistique

² Voir les actes ici : www.possibles.org/linterculturalite-et-la-preservation-des-langues-en-voie-de-disparition-colloque/

présente au MDP comme dans tant d'autres associations. L'interprétation en milieu social permet ainsi de soutenir des langues menacées de disparition en permettant aux locuteurs natifs de garder la pratique de leur langue et éviter une assimilation systématique à la langue « dominante ». Et sauver une langue minoritaire c'est aussi contribuer à sauver un patrimoine culturel séculaire, une vision du monde, un être-au-monde.

« Aussi, d'un point de vue scientifique, l'extinction d'une langue signifie une diminution des données disponibles pour comprendre les fonctionnements de l'esprit humain, non seulement au regard de faits et théories linguistiques, mais également à propos des capacités générales de l'esprit humain, cognitives ou perceptives par exemple. Et chaque langue prise individuellement est d'importance équivalente pour développer notre savoir dans ces domaines. Fonder une théorie universelle de la langue ou de la cognition sur une poignée de langues seulement n'est pas pertinent. Chaque langue éteinte représente une opportunité perdue pour améliorer la connaissance que nous avons de l'être humain »³.

La diversité des langues requiert ici une plasticité, une certaine souplesse des interprètes dans leur capacité à traduire, à inventer éventuellement dans leur langue ou en français des mots qui n'existent pas dans la langue à interpréter. La recherche des équivalents linguistiques qui font sens et expriment la réalité demande à l'interprète de devenir un pont entre deux langues, deux cultures, deux contextes où s'imbriquent tant d'éléments, d'émotions, d'implicites que les deux parties n'objectivent pas dans le dialogue proprement dit.



“En fait, quand j’interprète, j’ai en face de moi une personne qui ne comprend rien en français. Je transmets des mots, le message le plus clairement possible, le plus neutre possible. Quand je ne connais pas un mot, je me documente, je fais parfois appel à des proches ou à des personnes plus expérimentées pour qu’ils m’aident à trouver le synonyme du mot dans ma langue. Lorsque je ne comprends pas un mot, je demande au médecin de le réexpliquer.” A.

LE PROJET

Univerbal est un projet qui rassemble des personnes migrantes possédant des compétences linguistiques avérées en français et dans une autre langue maternelle et souhaitant soutenir, dans leur quotidien, l'inclusion d'autres personnes migrantes qui ne maîtrisent pas encore complètement le français. Ce soutien émerge d'une volonté de faire valoir les droits de toute personne à recevoir des informations dans une langue connue et à pouvoir s'exprimer dans une langue maîtrisée. Le projet Univerbal est constitué d'individus qui se rassemblent autour de cette volonté commune. Le projet se structure autour de deux grands axes : l'organisation de sessions de formation (formation en interprétariat social et autogestion d'un service d'interprétariat) et l'organisation d'un service d'interprétariat et de traduction en milieu social. L'organisation de ce service requiert la participation des personnes qui prennent part aux formations et qui formeront ensuite l'équipe des interprètes du Monde des Possibles. Les sessions de formation se centrent donc autant sur les aspects indispensables au métier d'interprète (déontologie, informations juridiques et sociales, exercices pratiques,...), que sur les aspects de mise en place d'un projet auto-porté par les personnes concernées avec un travail sur la définition des tâches à accomplir et leur répartition, une réflexion sur les conditions de participation à un tel projet, les perspectives, les formes juridiques, les valeurs du projet,...

1.1 INTERPRÉTARIAT OU INTERPRÉTATION

Nous préférons donc le terme d'interprétation en milieu social plutôt qu'interprétariat⁴ en milieu social. En effet, ce terme nous semble plus approprié au regard de l'activité effectuée quand une personne « interprète ». L'interprétation, bien que réalisée dans le cadre strict du code de déontologie, ne sera pas du « mot à mot », le sens doit être préservé avant tout. Les personnes doivent pouvoir se comprendre. C'est l'objectif principal de cette séquence de communication. Il y aura donc toujours une part d'interprétation dans de l'interprétariat. Nous ne pouvons l'ignorer et nous préférons la verbaliser et l'assumer entièrement. Cette part d'interprétation n'est bien entendu pas libre et fantaisiste selon les envies de l'interprète. Elle sert à la bonne compréhension du message de manière fidèle et entière, elle sert à établir une communication juste et adaptée. Grâce à l'interprétation, le message est entendu et compris des deux parties.

1.2. VOLET FORMATION

UNE FORMATION POUR OUTILLER DES PERSONNES ET BALISER UNE PRATIQUE

Nous organisons 2 sessions de formation par an. Chaque session comporte 120h de formation en classe et 30h de pratique professionnelle supervisée et de groupe d'intervision

(cf. programme détaillé plus loin).

La formation se découpe en 5 modules majeurs :

- Module 1 : Déontologie, techniques d'interprétation et pratique professionnelle (50h)
- Module 2 : Introduction à l'approche interculturelle (28h)
- Module 3 : Informations sociales, juridiques et citoyennes (30h)
- Module 4 : Vocabulaire médical de base et approche particulière de la santé mentale (30h)
- Module 5 : Création et conception de contenus (10h)

Profondément désireuse d'outiller au maximum les interprètes et futur.e.s interprètes, la formation se veut également être un espace de discussion, d'échange de savoir et d'émanation de projets collectifs. On le verra dans le chapitre suivant, le métier d'interprète en milieu social n'étant pas reconnu, les interprètes doivent se battre pour faire valoir leurs savoirs et leurs compétences linguistiques en revendiquant autant le droit de pouvoir en vivre que le droit d'assurer des conditions de travail dignes de ce nom. A quoi sert-il de mettre en place une formation pour professionnaliser un secteur si les conditions socio-politiques ne permettent pas l'émancipation et l'épanouissement des personnes dans ce secteur ? La formation Univerbal, c'est aussi ça. Créer les conditions favorables pour que les personnes puissent faire émerger des paroles, rendre visibles des pratiques et des expériences, mettre en lumière des témoignages et échanger sur des visions futures de ce que pourrait devenir ce secteur non encore structuré en Wallonie.

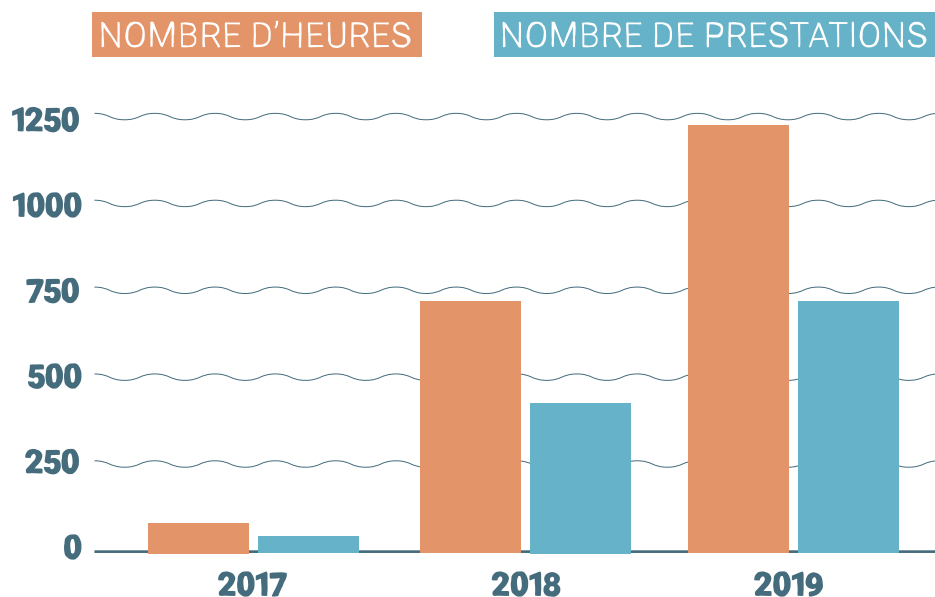
1.3. VOLET SERVICE D'INTERPRÉTATION

Le service est actif sur Liège et offre une diversité de langues selon la disponibilité des interprètes pour les interprétations en présentiel : arabe, somali, dari, pachto, afar, amazigh, kinyarwanda, berbère, russe, géorgien, arménien, portugais, poular, wolof, espagnol, italien, soussou, malinké, turc, kurde, kurmanji, chinois, albanais, hassanya, swahili, bulgare. Ainsi qu'un service de traduction écrite dans les langues arabe, anglais, espagnol, russe, turc, somali, italien, dari, pachtou et albanais.

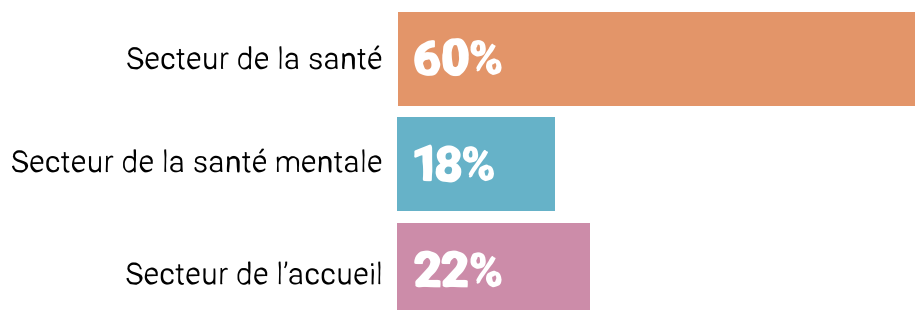
Le service commence à se structurer en 2017. En 2018 les prestations augmentent et le service se consolide grâce à des partenariats concrets avec différentes organisations telles que la Croix-Rouge, Caritas International, le CHU du Sart-Tilman. Cette même année, nous constatons que le besoin d'interprètes est de plus en plus important sur le terrain. En 2019, le service a triplé le nombre de prestations par rapport à 2018.

Les sujets abordés en prestation sont prioritairement des consultations médicales, consultations gynécologiques, suivis de grossesse, accouchement et suivis suite à des excisions. L'accompagnement de familles lors de leur installation dans une ILA ou une maison individuelle est très courant. Dernièrement les consultations psychiatriques en santé mentale se sont positionnées comme l'une des thématiques principales. Moins demandés en général mais tout à fait représentatifs, les bilans sociaux pour le parcours d'intégration au CPAS, les présentations du règlement d'ordre d'intérieur d'ASBL et la journée d'accueil ou des réunions parents-professeurs dans des écoles primaires de la Ville de Liège.

ÉVOLUTION DU SERVICE



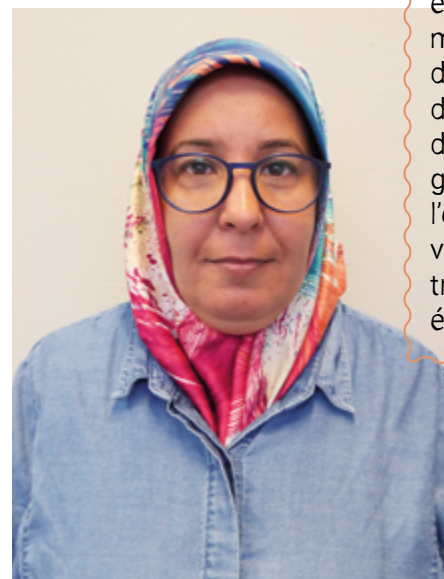
LES PARTENAIRES DU SERVICE SONT ACTIFS DANS 3 SECTEURS



«Ce que j'aime dans l'exercice de cette profession, c'est que ça me permet d'aider les personnes étrangères (qui ne connaissent pas la langue du pays) dans leurs démarches médicales, sociales, dans différentes administrations. Ça me donne de la joie quand je vois comment elles se sentent rassurées quand elles se retrouvent avec une personne qui parle leur langue et qui est tenu au secret professionnel». MJ.



«Le projet Univerbal représente beaucoup pour nous, ça va nous permettre la mise en valeur de la profession d'interprète en milieu social. Ce projet va nous permettre de nous faire connaître, de connaître aussi différents domaines, d'élargir notre milieu de travail. Pourquoi pas dans toute la Belgique?! Et puis dans le temps à venir j'ai l'espoir que ça va nous permettre de pouvoir en vivre, pour y arriver il faut qu'on travaille beaucoup et qu'on continue à bien étudier le projet et le valoriser». MJ.



2. CONTEXTE DE L'INTERPRÉTATION EN MILIEU SOCIAL EN BELGIQUE FRANCOPHONE

L'INTERPRÉTATION SOCIALE EN BELGIQUE⁵

Nous entendons par «Interprétation en milieu social»: «une activité qui consiste à restituer et à transmettre clairement un message verbal d'une langue source vers une langue cible en tenant compte de la dimension culturelle, de manière complète et fidèle»⁶.

Le secteur de l'interprétation et de la traduction en milieu social n'a pas toujours été balisé et encadré par les autorités publiques. Ce n'est que depuis récemment (entre le milieu et la fin des années 90) que ce secteur s'est structuré suite aux appels lancés par des associations de terrain, par des citoyens et citoyennes voyant leurs accès à certains droits et/ou services non garantis en partie dû au fait qu'ils/elles ne maîtrisaient pas la langue dans lesquelles les informations étaient diffusées. Les demandes de garantir un accompagnement linguistique à toute personne en éprouvant le besoin émanent donc du terrain, et les autorités publiques tenteront petit à petit de structurer ces services linguistiques. On le verra ci-dessous, les questions de la qualification des interprètes et de la reconnaissance du métier se sont posées dès le début et se posent encore aujourd'hui. Les pouvoirs compétents (Région wallonne et Communauté flamande) pour organiser ce secteur, apporteront chacune des réponses différentes avec une chronologie variant les unes des autres.

Quelques dates clés, mises en avant par le SeTIS Bruxelles, retracent l'historique et permettent la compréhension du contexte d'implémentation de l'interprétariat social⁷:

- 1992 : suite à la révolte de jeunes maghrébins dans les quartiers défavorisés de Bruxelles, pour la première fois, l'état octroie des subsides à l'asbl Culture & Santé, afin qu'elle mette en place un service d'interprétariat en milieu social. Sept interprètes seront engagés. Avant cela, il n'existait que des aides bénévoles (cf. Setis Bruxelles). En Flandre, les premiers services de traduction et d'interprétation sont créés. Les missions d'interprétation et de traduction en milieu social sont reprises en Flandre par l'Agence pour l'intégration «Agentschap Integratie en Inburgering».
- 1996: le Parlement Wallon vote le décret qui va permettre l'installation des Centres régionaux d'intégration (CRI).
- 1999: le ministre de la santé débloque un budget pour la médiation interculturelle dans les hôpitaux afin de réduire les inégalités entre les Belges et les non Belges face aux soins de santé.

- 2004: le CRIPEL (et d'autres CRI) se dote d'un service d'interprétariat social qui répond à la demande d'institutions, d'hôpitaux et de services de santé mentale. L'asbl fédérale COFETIS (Coordination fédérale de la traduction et d'interprétariat sociale) est créée. Parmi les objectifs de cette association on trouve la représentation du secteur auprès des autorités fédérales, ainsi que la contribution à la professionnalisation de l'interprétariat en milieu social. La Flandre demande l'encadrement et la professionnalisation des interprètes en milieu social et crée un centre de formation et de tests pour les interprètes en milieu social.

- 2008: la structure de l'interprétariat social en région wallonne est modifiée. Les départements d'accompagnateurs ou médiateurs interculturels présents sur le territoire wallon ont fusionné en un seul service "SeTIS wallon" (Service de traduction et d'interprétariat en milieu social).

Lors du colloque⁸ organisé par le groupe Univerbal le 8 décembre 2017 sur l'économie sociale et le projet Univerbal, M. Daniel Martin (directeur du SeTIS wallon) exprimait la difficulté pour le service de répondre à toutes les demandes. En 2017, 2000 demandes restaient sans possibilité d'être honorées par faute de disponibilité des interprètes ou de manque d'interprète dans certaines langues. Par ailleurs, 40% des demandes passées au SeTIS proviennent de la région Liège-Huy-Waremme.

Les besoins en interprètes sont énormes dans beaucoup de domaines. Citons pour exemple les soins de santé (hôpitaux, Maisons médicales), le parcours d'intégration - où beaucoup d'exigences sont formulées envers la personne migrante mais peu de soin apporté à son accompagnement linguistique dans les premiers mois de son arrivée -, ou au sein des cours et tribunaux où les interprètes assermentés ne suffisent parfois pas. Regardons concrètement la situation lors d'interpellations par la police, rapportée par UPTIA (Union professionnelle de, pour et par les traducteurs et/ou interprètes assermentés en Belgique).

« Il n'existe actuellement aucune procédure officielle pour déterminer si un jeune arrêté a besoin ou non d'un interprète, déplore jeudi l'Union professionnelle de, pour et par les traducteurs et/ou interprètes assermentés en Belgique (UPTIA). La police agit «au feeling», bien que le droit à un interprète est prévu par la loi en Belgique. L'UPTIA interpelle le gouvernement depuis plusieurs années sur la pénurie d'interprètes ». Article de La Libre (31.05.2018).

Cette situation est suffisamment problématique et pose énormément de questions quant à la garantie et au respect des droits individuels. S'il n'existe pas de directives à suivre clairement énoncées lors de l'accompagnement d'une personne ne parlant pas la langue du pays d'accueil dans n'importe quelle situation que ce soit (CPAS, arrestation policière, recherche d'un logement, soins de santé,...), la marche à suivre est laissée à l'arbitraire

d'une décision individuelle. Les personnes qui sont dès lors sollicitées dans le meilleur des cas pour assurer l'interprétation ne sont parfois pas formées pour cela. Par manque de professionnels interprètes, par manque de budget pour les rémunérer, c'est encore bien souvent la débrouille. Le métier d'interprète requiert une formation et ne s'improvise pas.



8 <https://www.possibles.org/rencontre-debat-service-dinterpretariat-social-univerbal-projet-deconomie-sociale-autogere-personnes-migrantes/>

3. UNE FORMATION AUX BASES DE L'INTERPRÉTATION EN MILIEU SOCIAL

3.1. CONTEXTE DE FORMATION

Suite aux récents flux migratoires, les institutions ont un besoin urgent de compétences en interprétation pour honorer leurs missions avec leurs publics d'origine étrangère. Nous travaillons au Monde des Possibles au développement des compétences linguistiques des personnes migrantes dans leur langue natale et en français pour structurer un service d'interprétation en milieu social qui puisse répondre aux besoins sur les langues couvertes ou non par le SeTIS wallon.

Soutenu par le Fonds Social Européen (AMIF – Asile, Migration et Intégration) à son origine, le projet Univerbal se situe dans une approche pré-professionnelle visant à favoriser l'acquisition de compétences en interprétation par les personnes migrantes.

Afin d'établir le programme de formation, nous avons sollicité nos partenaires travaillant en lien direct avec des interprètes et/ou ayant un savoir pédagogique pouvant appuyer les contenus de la formation. C'est ainsi que les Centres d'Accueil de la Croix-Rouge, le CRIPEL, Bruxelles-Accueil, l'interprète indépendante Margaret Dunham, certaines assistantes sociales de CPAS ont collaboré à l'élaboration du programme de formation. Nous avons exigé le même niveau de maîtrise du français que les opérateurs du secteur à Bruxelles, en Wallonie et en Flandre, c'est-à-dire B2 dans le CECR (Cadre de référence européen pour les langues).

Ce projet encourage également une sensibilisation des opérateurs de formations d'insertion socioprofessionnelle à tenir compte de la diversité des compétences des personnes migrantes.

En luttant contre les discriminations (basées sur la nationalité, le genre, l'âge,...) sur le marché du travail, le projet Univerbal constitue une démarche concrète de découverte de nouveaux métiers possibles pour les personnes migrantes désireuses de développer leurs compétences en interprétation.

Il s'agit également de reconnaître et faire reconnaître le métier d'interprète en milieu social comme une profession requérant une formation, un accueil et un accompagnement avant et après toute séance d'interprétation. Ces éléments sont trop souvent négligés alors qu'ils constituent le gage de réussite d'une bonne compréhension des demandes de l'utilisateur. Ce métier est trop souvent perçu comme une activité pouvant être effectuée par toute personne bilingue. Or être bilingue ne signifie pas de facto être capable d'interpréter, qui plus est de manière professionnelle en respectant toute une série de règles. Nous reviendrons sur ce point dans le chapitre 7 "Le métier d'interprète".

Un.e interprète doit connaître les règles de déontologie du métier, il/elle doit pouvoir être informé.e du sujet pour lequel il/elle va interpréter et doit pouvoir être accompagné.e par la suite sous forme d'un feedback avec le/la professionnel.le mais aussi au sein d'un groupe d'intervision régulier. Ainsi, nous inscrivons cette formation dans les recommandations portées par le réseau européen pour l'interprétariat et la traduction en milieu social (ENP-SIT) et souhaitons participer activement aux activités dédiées à ce sujet (participation au Colloque « Interprétation pour les services publics » de l'Université de Mons en mai 2016).



“La formation a été bénéfique. On a vu beaucoup de choses : le droit des étrangers,... On a rencontré des interprètes professionnels, on a rencontré des personnes de la Croix-Rouge, on a eu beaucoup d'intervenants extérieurs, des médecins etc. On a appris un peu dans tous les domaines pour connaître le vocabulaire. On s'est fait des dictionnaires de vocabulaire”. A.

“Personnellement je me sens utile vivante et vraiment cela renforce notre estime en soi quand je m'apprête à aller à une prestation”. F.

“[Lors d'une séance d'interprétation], on garde toujours le secret, ça reste entre nous, le médecin et le patient. Même si on rencontre le patient dans la rue, on se dit juste bonjour et ça s'arrête là”. S.



3.2. OBJECTIFS PRINCIPAUX DE LA FORMATION

- Proposer un cadre déontologique d'intervention aux interprètes en milieu social grâce à l'approfondissement de la relation triangulaire, du mandat de l'interprète et des exercices pratiques, des mises en situation et des stages, des invités, des visites,...
- Introduire à la dimension interculturelle présente dans tout échange entre des personnes parlant des langues différentes
- Outiller les participant.e.s avec des informations médicales, sociales, citoyennes et juridiques
- Produire des contenus issus des expériences de terrain vécues par les participant.e.s et par là prendre du recul par rapport aux situations, visibiliser et valoriser le métier d'interprète

POUR QUI ?

- Toute personne intéressée par le métier d'interprète en milieu social et sensible à l'accompagnement des personnes migrantes dans leurs démarches administratives, médicales, de formation,...
- Avoir une maîtrise de la langue française niveau B2 à l'oral.

3.3. MÉTHODOLOGIE

3.3.1. EMPODERAMIENTO ET SOUTIEN ENTRE PAIRS

La notion d'*empoderamiento*, contrairement à l'*empowerment* dans sa vision occidentale, s'intègre dans un modèle de développement basé sur le changement des structures économiques et sociales et par conséquent de pouvoir. L'*empoderamiento* est donc lié à l'acquisition des connaissances, l'accès et le contrôle des ressources, l'estime de soi, et l'acquisition de pouvoirs.

Le projet Univerbal valorise le soutien entre participant.e.s en mettant en avant les savoirs de chacun.e dans la dynamique du projet. Nous nous appuyons sur les savoirs spécifiques afin de co-construire les activités en fonction des besoins et des aspirations du groupe. Les participant.e.s, en répondant à la question lors du premier atelier “Quelles sont vos attentes?” donnent l'orientation générale du projet. Les personnes migrantes développent au sein du groupe un soutien et une solidarité qui permettent de diffuser leurs connaissances informelles utiles aux autres personnes migrantes récemment installées

en Belgique. Ce soutien prend la forme autant d'un accompagnement linguistique, que de conseils pour les nouveaux arrivants. Ces informations et ce soutien complètent le travail effectué par les institutions formelles (tels que le Forem, le CPAS,...). Cependant, cette aide entre pairs manque parfois de valorisation par les institutions officielles ce qui traduit "(...) un gaspillage actif du potentiel de ces communautés"⁹.

3.3.2. PROJETS COLLECTIFS

Le projet Univerbal a cela de particulier qu'il s'appuie sur les forces vives des participant.e.s des formations. Rappelons-nous « qu'il vaut toujours mieux (...) que les acteurs s'autorisent par eux-mêmes à agir plutôt que de rechercher au préalable des autorisations et légitimations, par définition toujours hasardeuses »¹⁰. La pédagogie Freinet reprend cela en énonçant l'importance de l'avis, de la consultation mêlée à de l'action et de l'implication. Et c'est bien toute la démarche entreprise au Monde des Possibles, dans ses actions d'éducation permanente et dans le projet Univerbal. Les interprètes, impliqués dans la démarche, donnent leur avis et échangent en tant que partie prenante essentielle de l'existence du projet. La participation est bien plus que discussion, délégation, consultation, elle est action et appropriation qui fera émerger une identité collective et une appropriation collective d'un lieu, d'un objet, d'un projet.

Les projets collectifs balisent le projet Univerbal dans son volet formation et encore plus dans son volet mise en place du Service d'interprétation. Dans les deux cas, l'action collective permet d'aller plus loin, d'aborder des sujets et des revendications plus fortes pour interpeller les pouvoirs publics, les opérateurs partenaires et la société civile. Ces projets collectifs prennent différentes formes : organisation de journées d'ateliers/débat, ateliers de travail sur certaines thématiques, visibilité et valorisation du travail (ateliers de sensibilisation sur la santé mentale, sur le rôle de l'interprète et création d'affiches, d'articles, d'enregistrement), travail en sous-groupes thématiques dans le projet de mise en place du service Univerbal (répartition des tâches et des rôles, réflexion sur la création des sous-groupes, ...).

Les projets collectifs donnent l'opportunité de croiser les publics, les groupes, les participant.e.s. L'occasion est saisie d'échanger sur les pratiques, les revendications, les problématiques rencontrées pour mieux se connaître et comprendre les oppressions et les jeux de pouvoir vécus par les un.e.s et par les autres. Ainsi le groupe d'interprètes réalise régulièrement des animations avec d'autres groupes du Monde des Possibles : le groupe Dazibao regroupant des demandeur.euse.s d'asile, les groupes de français langue étrangère, ou des petits groupes d'étudiants en sciences sociales.

3.3.3. PROCESSUS D'ÉVALUATION

Lors des sessions de formation, nous prévoyons divers moments de monitoring visant à évaluer différents aspects de la formation Univerbal (la formation en elle-même, son contenu et son calendrier ; les acquis et les compétences des stagiaires ; l'impact et les retombées indirectes de la formation).

A. Evaluation de la formation Univerbal :

- la mise en place d'un calendrier détaillé sur le programme réalisé jour après jour afin de permettre une cohérence et une progression pertinente entre les différentes séquences
- des visites de lieux de pratiques professionnelles/stages avec une rencontre des professionnels ayant accompagné le/la stagiaire
- la mise en place d'un groupe d'intervision au retour des stages afin de permettre aux stagiaires d'exprimer leurs émotions, ressentis et expériences et ainsi de prendre du recul par rapport à leur pratique, leurs points forts et axes d'amélioration découverts pendant le stage
- une évaluation finale de la formation par les personnes migrantes. Nous nous appuyons sur la méthode du Focus Group qui est une méthode favorisant l'émergence de toutes les opinions. Cette méthode, qui est à la fois orale et groupale permet le recueil des perceptions, des attitudes, des croyances, des zones de résistances des groupes cibles. Elle répond aux « pourquoi ? » et aux « comment ? ». Une analyse de la discussion permet de relever les principaux mots clés des participants ainsi que les points de convergence et de divergence entre les groupes¹¹

B. Evaluation et autoévaluation des acquis et compétences des stagiaires interprètes d'Univerbal :

- test de langue française afin d'évaluer le niveau en début de formation. Deux tests ont été utilisés: le test du FOREM attestant un niveau A2 et le test de la structure de Bruxelles-Accueil pour leurs interprètes bénévoles. L'exigence étant d'avoir ou d'atteindre un niveau B2 avant d'intégrer l'équipe du service d'interprétation
- auto-évaluation entre pairs d'une même langue maternelle lors des sessions d'exercices d'interprétariat. Par groupes linguistiques, les stagiaires traduisent et interprètent des écrits ou passages audios/vidéos en français. Les pairs discutent du lexique utilisé, suggèrent des solutions et évaluent avec bienveillance la prestation

- pendant les stages, évaluation par les professionnel.le.s des compétences linguistiques (s'il y en a la possibilité) et des acquis de savoir-être propre au métier d'interprète (suivant le code de déontologie)

- établissement de lexiques spécifiques du vocabulaire rencontré par les stagiaires afin de répondre au plus près aux exigences terminologiques

- mise en place de "jeux de rôle" d'évaluation informelle en fin de formation où les stagiaires sont amené.e.s à "jouer" une situation, avec le regard extérieur d'un.e interprète expérimenté.e qui pourra proposer ses commentaires et un feedback

C. Evaluation des retombées indirectes du projet Univerbal:

- mise en place d'outils pour comptabiliser le nombre de demandes en traductions et en sessions d'interprétariat (tableau Excel reprenant les demandes, fiches signalétiques des demandes faites par téléphones, descriptions des demandes et du champ lexical)

3.3.4. CONTENU: LES 5 MODULES

Module 1 : techniques d'interprétation en milieu social et pratique professionnelle (50h)

Cet atelier propose dans un premier temps une introduction au métier de l'interprète en milieu social et ensuite un développement d'outils et de techniques liés à la pratique de ce métier en s'appuyant sur la présentation du code de déontologie. Ensuite, l'accompagnement d'un.e interprète professionnelle est proposé. Ces moments de parrainage et de binômes entre pairs (mentoring) permettent l'échange d'informations directes, la mise en pratique, l'accompagnement par une personne plus expérimentée dans ce domaine, la valorisation des compétences et la formation par la pratique. Nous définissons ce mentoring comme la relation interpersonnelle de soutien et de partage entre une personne plus expérimentée et une personne qui l'est moins, en vue de favoriser le développement et les connaissances de cette dernière. Par la suite, des sessions d'intervision sont organisées. Il s'agit de pointer les situations problématiques, de « vider son sac d'émotions », de partager les expériences, d'écouter avec bienveillance et de se soutenir mais aussi de s'organiser collectivement, de prendre des décisions et de définir les orientations du service d'interprétation du Monde des Possibles.

Objectifs

- introduire au métier d'interprète en milieu social sous tous ses aspects

- informer sur le cadre de travail et la déontologie du métier (neutralité, impartialité, fidélité, secret professionnel)

- s'exercer à la pratique de l'interprétation

- élargir et approfondir le vocabulaire et les champs sémantiques en français et dans les langues maternelles

- renforcer le réseau professionnel des participant.e.s

Déroulement et animations

- exercices pratiques d'interprétation avec des mises en situation et des jeux de rôle mettant en avant la relation triangulaire

- expérimentation pratique du code de déontologie de l'interprète par des jeux de rôle sur des situations critiques

- travail en sous-groupes linguistiques dans l'approfondissement des champs lexicaux

- réflexion sur l'éthique de l'interprétation et de la traduction : comment traduire des termes propres au contexte belge qui n'existent pas dans les langues maternelles (CPAS, FOREM,...)? Comment traduire des termes "tabous" qui ne peuvent pas être utilisés tels quels dans les langues maternelles (souvent liés à la sexualité, à la reproduction, à la gynécologie)? Comment traduire en situation conflictuelle?

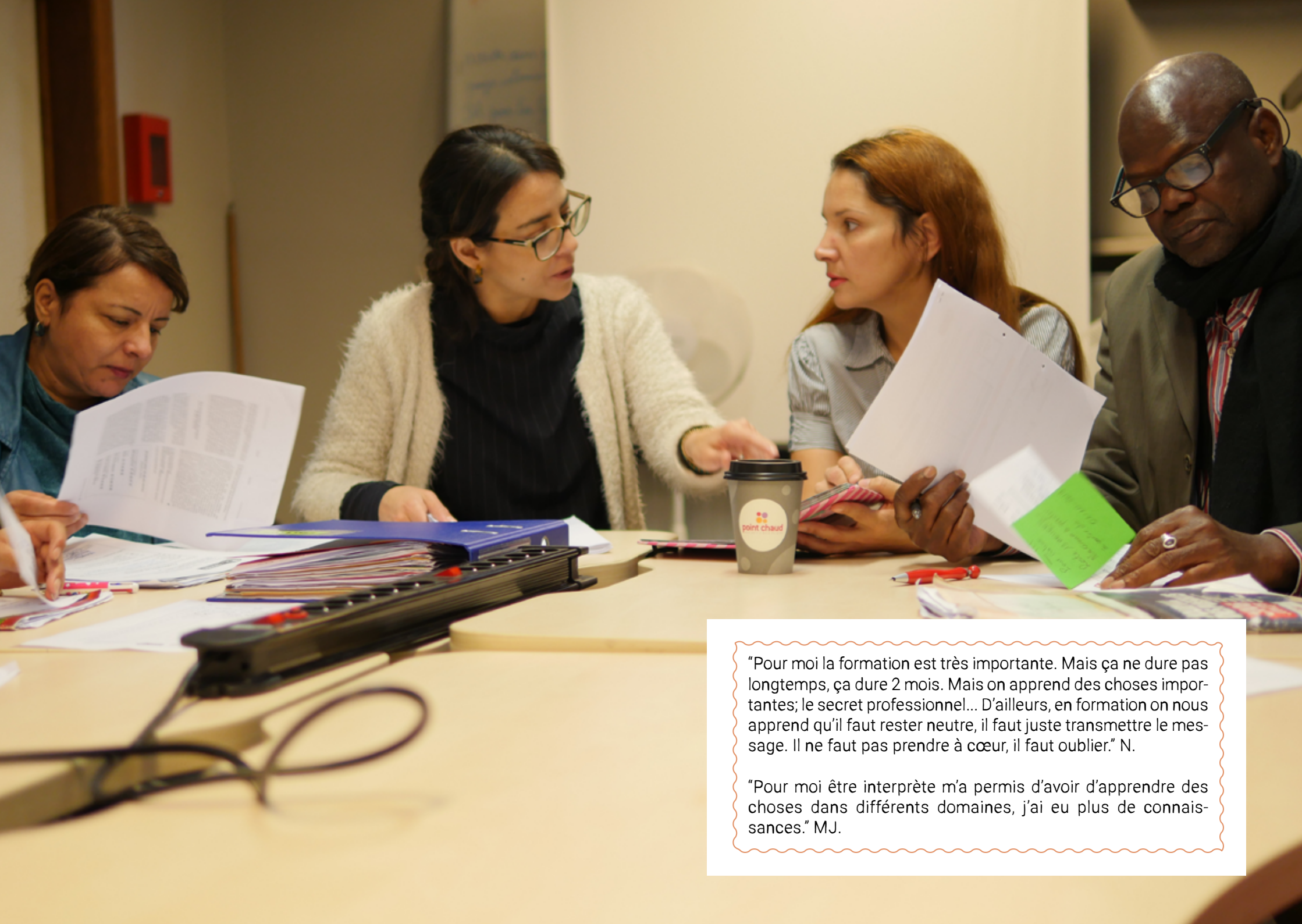
- stage d'observation, pratique professionnelle supervisée par un.e interprète qualifié.e et participation aux groupes d'Intervision (30h)

- visites et pratiques professionnelles auprès de nos partenaires du projet : les Centres d'Accueil de la Croix-Rouge, le CRIPEL, le CPAS de Liège, le service médiation interculturelle de l'hôpital de la Citadelle, le CHU du Sart Tilman, l'asbl Savoir-être, Tabane, La Bobine asbl

- organisation pratique de son agenda et planification des trajets pour des prestations futures lors des binômes de mentoring (cf. paragraphe d'introduction supra)

Module 2 : introduction à l'approche interculturelle (28h)

Cet atelier propose d'introduire les participant.e.s à porter un regard critique et un certain recul sur leur culture et leurs propres habitudes. Avant d'analyser une situation problématique, nous nous regardons d'abord nous-mêmes. Un "choc culturel" est la confrontation de deux systèmes de valeurs, deux façons de penser le monde, deux manières d'exister qui se valent tout autant mais qui provoquent un déplacement des normes pouvant déstabiliser les personnes prenant part à l'échange. Les comportements, les manières de parler et d'être de l'Autre seront décryptées avec les lunettes de lecture propres à un système de valeurs donné, ce qui peut conduire à des malentendus voire des conflits puisque l'Autre



“Pour moi la formation est très importante. Mais ça ne dure pas longtemps, ça dure 2 mois. Mais on apprend des choses importantes; le secret professionnel... D'ailleurs, en formation on nous apprend qu'il faut rester neutre, il faut juste transmettre le message. Il ne faut pas prendre à cœur, il faut oublier.” N.

“Pour moi être interprète m'a permis d'avoir d'apprendre des choses dans différents domaines, j'ai eu plus de connaissances.” MJ.

n'a pas les mêmes lunettes de lecture. Le point de départ est donc de prendre conscience que ce sont là des manières d'exister différentes, qui se valent autant l'une que l'autre. Ce processus de prise de conscience passe par la conscientisation de nos propres manières d'exister qui sont situées dans le temps et dans l'espace. Nous pourrions nous observer nous-même, prendre conscience de ce qui nous a surpris ou choqué chez l'Autre et observer et écouter l'Autre sur ce qu'il/elle a à dire sur ses manières d'être/de faire.

Objectifs

- apporter des outils de compréhension du processus de construction identitaire individuelle et collective
- proposer une grille d'analyse de chocs interculturels
- être capable de reconnaître ses propres zones sensibles et sujets tabous
- apporter des outils à la démarche de décentrement et de compréhension du système de l'Autre
- expérimenter le choc culturel

Déroulement et animations

- exercices pratiques de jeux de rôle
- expérimentation d'une grille d'analyse de chocs culturels proposée (M. Cohen-Emerique¹²)
- animations de mise par écrit de chocs culturels vécus et partage volontaire d'expériences
- discussion collective, écoute des avis et ressentis

MODULE 3 : INFORMATIONS SOCIALES, JURIDIQUES ET CITOYENNETÉ (30h)

Afin d'outiller et d'informer les participant.e.s dans des champs lexicaux spécifiques, nous structurons ce module autour de 4 thématiques de base, avec extensions possibles selon les besoins et demandes : la santé (organisation des soins de santé, mutuelle, aide médicale d'urgence, planning familial, ...), les procédures d'asile en Belgique, le parcours d'accueil des personnes étrangères (DAPA, bilan social, cours d'intégration, ...) ainsi que la commune et le CPAS.

12 Cohen-Emerique Margalit, Pour une approche interculturelle en travail social : Théorie et pratiques, coll. « Politiques et interventions sociales », Presses de l'EHESP, 2011, Rennes.

Afin d'enrichir ce module, des professionnel.le.s sont invité.e.s à partager avec le groupe leur pratique et leur expertise dans différents domaines tout au long de la formation. Ainsi le MRAX, la Croix-Rouge, des psychologues en santé mentale, une traductrice jurée, une juriste et des intervenant.e.s du CRIPEL sont régulièrement sollicités.

Objectifs

- informer et outiller les participant.e.s
- orienter les participant.e.s pour qu'ils/elles puissent se renseigner de manière autonome en valorisant les sources d'informations fiables
- favoriser indirectement les rencontres entre professionnel.le.s et futurs interprètes

Déroulement et animations

- séances d'information
- jeux de rôle pour mettre en pratique les informations vues
- discussion, débats, questions/réponses avec les intervenant.e.s extérieurs

MODULE 4 : VOCABULAIRE MÉDICAL DE BASE (10h)

Ce module vise l'acquisition et la maîtrise d'un vocabulaire médical spécifique sans toutefois entrer dans l'explication des pathologies, leurs causes, leurs effets sur le/la patient.e. En nous appuyant sur l'expertise de partenaires dans le domaine (CHR Citadelle, Relisom, CHU Sart Tilman, Sidasol, ...), nous développons des connaissances de base. Ainsi, nous sollicitons régulièrement des interventions de professionnel.le.s de la santé pour parler de différentes thématiques telles que le VIH/Sida, l'avortement, la santé mentale et l'aide psychologique, la gynécologie et le suivi de grossesse, etc.

Objectifs

- informer et outiller sur un vocabulaire médical de base (consultations chez un généraliste ou examen gynécologique de base, ...)
- aborder des sujets « sensibles » (les maladies incurables, la mort, le suicide, l'avortement, ...)
- créer des moments de discussions et d'échange sur les manières de soigner dans les différentes cultures

Déroulement et animations

- jeux de vocabulaire pour découvrir pathologies et symptômes
- jeux de rôle
- travail en sous-groupes linguistiques de recherche lexicale et sémantique

MODULE OPTIONNEL : INTERPRÉTARIAT EN MILIEU MÉDICAL AVEC LE DR S. CHAÏB (20H)

Les demandes que nous recevons émanant de prestataires de soins de santé sont en constante augmentation. Il est important d'outiller les futurs interprètes dans ce domaine. Le module donné par le Docteur Chaïb vise non seulement l'acquisition d'un vocabulaire de base et spécifique de toute une série de domaines médicaux spécialisés mais aussi la compréhension en profondeur de certaines pathologies et leurs symptômes. Nous avons la possibilité ici d'entrer dans les détails grâce aux compétences d'un professionnel de la santé.

- Vocabulaire et explications données dans les domaines suivants : consultation médicale de base, endocrinologie, gynécologie, gastro-entérologie, neurologie, le sang et ses composantes, pneumologie, ophtalmologie, ONE et pédiatrie, ORL, néphrologie et urologie, cardiologie.

MODULE 5 : CRÉATION DE CONTENUS (10H)

L'idée de ce module est de partir véritablement des expériences de terrain vécues par les participant.e.s lors de leurs pratiques professionnelles. Riches de ces expériences, que celles-ci soient difficiles, problématiques, amusantes, gênantes ou gratifiantes, les participant.e.s vont prendre du recul et les restituer afin d'en tirer des conseils et des bonnes pratiques, ou tout simplement - mais non moins important - des témoignages à lire et à entendre. La création de ces contenus peut prendre différentes formes, comme par exemple la rédaction d'articles, l'enregistrement de clips vidéo de jeux de rôle, la rédaction de leçons d'exercices-types et de glossaires de vocabulaire, etc.

Objectifs

- créer du contenu
- mettre en avant les expériences vécues par les participant.e.s et les valoriser publiquement
- proposer un espace d'expérimentation ou d'approfondissement de l'outil informatique

-alimenter le blog¹³ du projet et diffuser les contenus

Déroulement et animations

- atelier de rédaction d'articles pour le site internet, de cartes blanches, d'avis, de traduction de contenus
- atelier d'enregistrements de capsules sonores multilingues d'informations utiles, de témoignages
- atelier d'organisation d'événements : de rencontres, colloques, ateliers autour du multilinguisme, du métier d'interprète, des droits des personnes migrantes, etc.

Une fois par semaine, le groupe se retrouve en salle informatique. L'objectif est double pour cet atelier. D'une part, une remise à niveau pour les participantes qui en auraient besoin dans la maîtrise de l'outil informatique (créer une adresse mail, créer des documents word, ...) et d'autre part, s'approprier l'outil afin de créer du contenu à diffuser. Un blog de la formation a été mis en ligne et est alimenté de manière hebdomadaire par des articles rédigés par les participant.e.s.

3.3.5. PROFIL DES PARTICIPANT.E.S

Depuis 2016, 8 sessions se sont tenues (deux par an) avec entre 10 et 15 participant.e.s par session. Une majorité de femmes sont présentes lors des formations. Ceci s'explique d'une part du fait que le projet a démarré en soutenant en priorité l'insertion socio-économique des femmes migrantes, ensuite le bouche à oreille a fonctionné et d'autres femmes se sont présentées pour s'inscrire à la formation. D'autre part, nous constatons que dans la pratique quotidienne et au-delà de la formation, ce métier est exercé par davantage de femmes que d'hommes. Nous renvoyons au chapitre 5 "Les interprètes" pour une réflexion sur ce sujet. Les personnes en formation ont pour la plupart un diplôme de l'enseignement supérieur obtenu dans leur pays avec parfois (mais rarement) une équivalence en Belgique. Des formations continues dans différents domaines (aide soignant.e, technicien.ne de surface, logistique, bureautique,...) suivies en Belgique complètent parfois ces diplômes.

Le projet Univerbal dont un des objectifs est de renforcer les compétences des futurs interprètes, s'inscrit en parallèle d'un projet interrégional, TREE-Training for Integration Refugees in the Euregio. Ce projet rassemble des partenaires des régions Meuse-Rhin s'adressant aux professionnel.le.s de l'accompagnement et de l'accueil des migrant.e.s en leur proposant une formation.

4. PROJET TREE-TRAINING FOR INTEGRATING REFUGEES IN THE EUREGIO

Depuis 2017, nous participons au projet Interreg TREE (« Training for integrating REfugees in the Euregio ») avec les partenaires interrégionaux de la Volkshochschule de Aix-la-Chapelle, Arbeit und Leben de Mainz, VluchtelingenWerk à Maastricht, CRVI à Verviers, SeTIS wallon à Namur et l'ULiège.

MISSION

La mission centrale du projet Interreg TREE se base sur la formation continue de travailleurs sociaux, d'enseignants, de personnel médical et d'interprètes afin de mieux soutenir, par ce biais, les migrants dans les régions partenaires de l'Euregio Meuse-Rhin.

4.1. OBJECTIFS

Par la concertation et la collaboration entre les 3 régions Meuse-Rhin, nous avons élaboré ensemble un référentiel de compétences et créé des modules de formation continue qui soutiendront les intervenants professionnels et bénévoles actifs dans l'accompagnement en première ligne des personnes migrantes. Par la plus-value qui en résulte, TREE pose un nouveau jalon vers l'esprit communautaire, la participation et l'empowerment dans le processus de travail de collaboration et de concertation dans l'Euregio.

Le projet TREE, d'une durée de trois ans, cible la concertation et l'échange de pratiques en vue d'une meilleure compréhension des contextes et politiques migratoires dans les trois régions. Par la mise en place d'actions communes visant un renforcement d'un accompagnement de qualité des personnes migrantes, le projet TREE vise également à promouvoir et renforcer une collaboration pertinente dans l'Euregio.

Nous travaillons donc en premier lieu à renforcer la qualification des professionnels et des bénévoles. Les personnes migrantes ainsi mieux accompagnées pourraient avoir les possibilités de développer de manière autonome leurs propres compétences d'action. L'objectif est de renforcer leurs potentiels et de promouvoir leurs compétences.

Dans son travail, TREE profite des vastes expériences des partenaires eurégionaux qui sont tous des spécialistes dans leurs domaines respectifs et envisagent le processus d'insertion sous différents angles. Le regroupement des expériences crée des synergies ainsi qu'une approche riche en perspectives.

4.2. MÉTHODOLOGIE

Le projet TREE réunit donc pour leurs expertises et leurs expériences des opérateurs issus de la Région Meuse-Rhin. La concertation et le dialogue entre les partenaires du projet se sont concrétisés par des réunions de travail régulières entre formatrices-teurs, entre coordinatrices-teurs du projet, entre professionnel-les du secteur des migrations. Ces personnes ont pour langue maternelle le français, l'allemand, le néerlandais mais aussi le turc, l'arabe, l'espagnol. Souvent bilingues, voire trilingues, la langue de travail reste cependant l'anglais. Nous avons régulièrement fait les trajets entre Maastricht, Liège et Aix-la-Chapelle en nous demandant comment cela se faisait qu'un Liégeois allait plus facilement à Bruxelles (à 1h en train de Liège) alors que Maastricht n'est qu'à 30 minutes en train? Pourquoi les collaborations, les échanges de pratiques ne sont-elles pas plus nombreuses, plus courantes, plus "naturelles"? Les frontières nationales, la barrière de la langue seraient-ils donc des éléments qui érigent des murs plutôt que des ponts? Bien entendu, nous n'ignorons pas qu'il y a également des volontés politiques en jeu et des décisions qui font que par exemple, le trajet en train vers Aix-la-Chapelle n'est plus direct et demande deux changements ce qui peut décourager les navetteurs. Nous évoluons dans des contextes politiques, sociaux, culturels différents. Toute la méthodologie de notre travail a résidé dans le fait de s'appuyer sur l'expertise de chacun.e, dans la compréhension des systèmes et contextes régionaux différents pour en faire ressortir les forces et créer un projet véritablement innovant.

4.3. MISE EN ŒUVRE

LA MISE EN ŒUVRE DU PROJET TREE PASSE PAR LES ÉTAPES SUIVANTES :

1. Analyse des besoins : Analyse du contexte et diagnostic des qualifications et compétences existantes des acteurs professionnels ou bénévoles qui travaillent avec les réfugiés dans les trois régions. Définition d'un cadre de référence pour définir le référentiel compétences du programme de formation, analyse des points forts et faibles et interrogation des praticiens des régions partenaires sur les besoins de formation les plus urgents.

2. Conception d'un programme de formation continue : Conception d'un programme de formation modulaire, adapté aux besoins identifiés et aux contextes nationaux différents. Une variété de méthodes pédagogiques actives seront intégrées dans la formation continue, incluant l'usage de ressources en ligne.

3. Mise en pratique : Implémentation du programme de formation dans les régions partenaires avec pour public cible les professionnels et bénévoles accompagnant des personnes migrantes. Organisation d'événements de dissémination dans les régions partenaires pour influencer de manière positive l'échange entre les réfugiés et la population locale.

4. Évaluation, amélioration : Demande de feedback aux organismes et aux participant.e.s

après la première réalisation du programme de formation. Révision et amélioration du contenu du programme de formation sur la base de ces retours d'expérience.

4.4 PROGRAMME DE FORMATION

Module 1		100h
Communiquer de façon interculturelle avec des personnes réfugiées		
1.1 Identifier ses influences culturelles, ses représentations, sa mission et leur effet possible sur ses propres actions	SÉMINAIRES	12h
1.2 Considérer la trajectoire de vie d'un réfugié d'un point de vue systémique		12h
1.3 Adapter la communication à ses interlocuteurs et à la situation		12h
1.4 Faire face à la détresse psychologique, à des populations traumatisées		12h
Pratique professionnelle		24h
Portfolio + séminaires d'échanges		28h
Module 2		100h
Soutenir les personnes réfugiées dans leurs démarches d'intégration		
2.1 Avoir une vision claire, dynamique et actualisée des acteurs, des structures et procédures dans le champ de l'intégration des réfugiés	SÉMINAIRES	16h
2.2 Accompagner à l'autonomie		16h
2.3 Identifier des problèmes éthiques dans des cas spécifiques		16h
Pratique professionnelle		24h
Portfolio + séminaires d'échanges		28h
Module 3		100h
Se positionner dans le secteur de l'intégration des personnes réfugiées		
3.1 Identifier ses propres limites et agir en cas de dépassement de celles-ci	SÉMINAIRES	8h
3.2 Evaluer et réguler son action		10h
3.3 Considérer les différents niveaux d'engagement dans le secteur de l'intégration		10h
3.4 Porter un regard critique sur son propre cadre de référence		10h
3.5 Avoir une compréhension fine des interactions entre les contextes historique, politique et social		10h
Pratique professionnelle		24h
Portfolio + séminaires d'échanges		24h

FOCUS SUR LA QUALIFICATION DES INTERPRÈTES EN MILIEU SOCIAL

La disponibilité des services d'interprète est importante dans le cheminement des personnes migrantes nouvellement arrivées parlant peu ou pas encore la langue du pays d'accueil. La qualification des personnes (futures) interprètes est donc importante à considérer dans ce processus. Le projet souhaite favoriser et renforcer la constitution d'équipes d'interprètes dans les régions rurales et urbaines de l'Euregio. L'interprétation est un domaine d'activité professionnel pour des personnes migrantes qui vivent depuis déjà un certain temps dans la région et qui pourraient devenir des personnes-relais dans l'accompagnement et l'accueil des nouveaux arrivants. TREE, qui inclut les partenaires Setis wallon (Belgique) et Arbeit&Leben (Allemagne) dont les domaines d'activité principale est l'interprétation en milieu social, propose de créer un programme de formation et d'expérimenter cette formation avec un groupe d'interprètes bénévoles. La pratique montre que cette offre soutient d'une manière concrète l'insertion des migrants, dans laquelle il assure la médiation linguistique pour des services de consultation et de soutien. Une qualification des personnes pour les préparer à un service d'interprétation professionnel assure la qualité de ces services. Les expériences existent déjà avec le projet «DOOR» du partenaire allemand Arbeit&Leben, une gamme coordonnée d'interprètes bénévoles dans la région de Mayence. Le Monde des Possibles a proposé un module de formation se concentrant sur l'intelligence collective et la gouvernance partagée afin d'outiller les personnes interprètes qui souhaiteraient s'autonomiser, se regrouper et placer les bases d'un projet d'interprétation en milieu social dans leur région.

Pour plus d'infos:

<https://project-tree.eu/https://www.arbeit-und-leben.de/projekte/dolmetschen-im-sozialen-raum-door>



5. LE SERVICE D'INTERPRÉTATION SOCIALE DU MONDE DES POSSIBLES, UN PROJET D'ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE (ESS)

Comme l'explique Jean-Louis Laville dans l'article "Économie solidaire, économie sociale et État social"¹⁴ : *"Les institutions en économie sociale sont dans certains cas des ferments de démocratisation de la société civile qui peuvent étendre et protéger des espaces de liberté, recréer des formes de solidarité à travers des activités nécessaires à certains groupes, mais délaissées par les secteurs public et privé"*. C'est à partir de cette vision qu'Univerbal fonde ses ambitions d'être un projet en économie sociale. Devenir plus qu'une entreprise rentable économiquement parlant, bien que cela soit nécessaire, dans une pratique qui apporte du sens et qui répond à un besoin sociétal.

En 2018 le Comité économique et social européen (CESE) a organisé une conférence avec l'objectif de présenter l'avis sur le rôle des entreprises de l'économie sociale dans l'intégration des migrants. Lors de la conférence, plusieurs intervenant.es. ont souligné comment l'économie sociale pouvait ainsi servir de modèle commun dans l'intégration sur le marché du travail pour les migrants.

Parallèlement, le potentiel que représentent les connaissances linguistiques des stagiaires aspirant.e.s interprètes du Monde des Possibles, la nécessité d'un processus de reconnaissance de la pratique d'interprète en milieu social et la recherche de l'émancipation par une autonomisation socio-économique de ses acteur-trices nous sont apparues comme des sources à partir desquelles un projet, en économie sociale, pourrait devenir un levier de changement. L'intention n'est pas seulement de servir de levier à l'insertion des personnes sur le marché de l'emploi, mais de susciter en elles un enchaînement pour une vraie autonomisation économique, professionnelle et personnelle.

Jean-Louis Laville résume ces objectifs ainsi : *"ces initiatives ne sont interprétées par leurs interlocuteurs qu'en tant que modestes apports à l'insertion et à l'emploi : alors que leur importance est ailleurs, dans la dynamique locale qu'elles suscitent, dans l'identité sociale dont elles sont porteuses, dans la solidarité qu'elles aident à conforter au quotidien"*¹⁵.

«L'économie sociale est un modèle économique qui se définit par ses valeurs où le profit

14 Laville J.L., (2011). Économie solidaire, économie sociale et État social. Dans Klein J.L. et Léves B. Repenser l'économie. (pp 161-174). Quebec, Ed Presses de l'université du Quebec.

15 *Ibid.*

n'est pas une fin en soi mais un moyen au service d'objectifs d'intérêt général »¹⁶ dans le respect des travailleurs-euses et de leur environnement.

Deux conditions d'émergence sont indispensables à la création d'un projet relevant de l'ESS: La condition de nécessité/besoin et la condition d'identité collective. Nous y reviendrons plus en détails plus bas dans l'application concrète au projet Univerbal.

D'ailleurs, les 4 principes de l'économie sociale et solidaire : Finalité sociale et non finalité de profit - Autonomie de gestion - Processus de décision démocratique - Priorité du travail sur le capital dans la répartition des revenus, se retrouvent dans le projet.

Voyons maintenant comment ces caractéristiques, ces grandes étapes, ces conditions d'émergences s'incarnent dans la réalité, avec le projet Univerbal. Notons les difficultés de mise en place, les points forts et les points faibles et les points d'attention relevés par les participant.e.s, premiers concernés.

5.1 LE SERVICE UNIVERBAL: LES PREMIERS PAS...

Depuis 2016 et la mise en place des premières formations à l'interprétation en milieu social, des personnes motivées et intéressées par cette perspective se sont regroupées. Un groupe suffisamment stable d'une dizaine de personnes s'est constitué, maîtrisant des langues diverses et pouvant donc remplir les demandes arrivant de plus en plus régulièrement au Monde des Possibles (arabe, somali, dari, pachto, espagnol, afar, turc, anglais). Petit à petit, suite à des réunions régulières, des permanences dans la gestion du service d'interprétariat se sont organisées. Les interprètes ont donc joué un rôle double : l'organisation administrative, la gestion collective et la répartition des tâches d'une part, et l'expérience de terrain, la pratique et la rencontre avec le public demandeur d'autre part. Ces deux axes assurent une réelle crédibilité, efficacité et réactivité dans la gestion du service d'interprétariat. Un processus d'autogestion s'est mis en place.

"Je suis dans le projet depuis le début et beaucoup de choses ont changé depuis 2016, ça avance, mais je constate que le chemin est long".

5.2 ORGANISATION DU SERVICE

Au départ, nous pensions que l'autogestion permettrait d'organiser et répartir la charge administrative du travail. Mais nous nous sommes rapidement rendu compte que pour offrir un vrai service de qualité, l'organisation administrative devait reposer dans des postes de travail fixes. Ainsi, nous avons défini clairement que le service a besoin de ressources humaines qui prennent en charge les deux tâches définies et nécessaires au bon fonctionnement du service : la gestion logistique et la gestion comptable.

La tâche de gestion logistique : l'interprète pour pouvoir interpréter a besoin d'une série d'informations, des plus basiques comme l'adresse de prestation aux plus complexes comme le sujet d'intervention. Lorsqu'un partenaire effectue sa commande, il doit transmettre toutes les informations nécessaires. Cette tâche de transmission d'informations demande une attention permanente, une erreur pouvant nuire à la qualité du service. Une personne est chargée de recevoir les e-mails, faire les encodages, les Matching, et confirmer à toutes les parties prenantes.

La tâche de gestion comptable : Une fois par mois, nous facturons à nos partenaires pour les prestations effectuées et nous défrayons les interprètes. Afin d'assurer l'exactitude dans la facturation, nous nous appuyons sur un système de contrôle à travers des confirmations de présence. Le service commanditaire signe les confirmations une fois la prestation finalisée, en présence de l'interprète, qui gardera ce document comme preuve que la prestation a été bien effectuée. Chaque fin de mois l'interprète transmet au service administratif un récapitulatif et ses confirmations de présence. Ainsi, nous devons vérifier que tous ses documents correspondent aux commandes faites, puis préparer les factures pour chaque partenaire et les envoyer, et enfin calculer les montants pour les interprètes et payer chacun. Cette tâche demande une grille horaire et des compétences spécifiques. Pour l'organisation logistique et la comptabilité, le Monde des Possibles, jusqu'au présent, met à disposition les ressources humaines nécessaires : une personne pour tout ce qui relève du contact avec les partenaires et l'organisation de rendez-vous (le matching) - réception de commandes, recherche d'interprètes disponibles, e-mails de confirmation de commandes, transmission d'informations aux interprètes - et une personne pour tout ce qui relève de la facturation aux partenaires et défraiement aux interprètes.

Ces deux tâches représentent une charge conséquente et demandent un financement spécifique. En 2018 une personne-ressource a été engagée pour coordonner le service dans le cadre d'un article 60 financé par le MDP.

Au vu du développement du Service, nous avons introduit une demande de subvention facultative pour le renforcement de l'équipe en demandant l'engagement de 2 ETP à la DGO5. En 2019 il nous a été accordé 1 ETP. Cela a permis de prolonger le contrat de la personne responsable du service et d'engager une autre personne dans le cadre d'un deuxième article 60, afin de renforcer la dynamique du projet.

5.3 LANGUES PROPOSÉES

Les langues proposées par le Service varient en fonction, autant des besoins émanant du terrain que des personnes qui poussent la porte pour intégrer le Service. Nous avons cependant une base stable de langues fortement représentées telles que l’arabe, le russe, le somali, le berbère. Des interprètes maîtrisant des langues très demandées sont également présents, il s’agit du dari, pachto, tigrinia, peul, turc, kurde. Enfin, d’autres langues dont la demande est moins forte mais cependant bien présente sont également proposées comme l’afar, l’amazigh, le kinyarwanda, le géorgien, l’arménien, le portugais, le wolof, l’espagnol, l’italien, le soussou, le malinké, le mandarin, l’albanais, le hassanya, le swahili, le bulgare.



5.4 LES INTERPRÈTES

Les interprètes du service sont, toutes et tous, des natif.ve.s dans les langues proposées, qui sont arrivés en Belgique récemment ou pas, et qui ont manifesté le désir de s’investir dans l’interprétation et dans un projet social qui fait sens à leurs yeux.

La plupart sont des femmes entre 30 et 45 ans. Parmi ces femmes, les profils sont extrêmement variés. Certaines d’entre elles ont un passé professionnel dans leur pays d’origine ou de provenance ainsi qu’un diplôme d’études supérieures/universitaires, complexe à valoriser en Belgique. Certaines ont étudié mais se sont ensuite dédiées aux tâches domestiques et à leurs enfants. Certaines démarrent seulement leur carrière, sans aucun passé professionnel, car la vie en Belgique les a amenées à chercher une activité qu’elles souhaitent valorisante. Elles ont toutes en commun le désir d’utiliser leurs compétences linguistiques pour aider d’autres personnes à accéder à la communication nécessaire à l’exercice de leurs droits. Un élément qui fait la différence entre les différents profils est que certaines d’entre elles recherchent activement un emploi, tandis que d’autres sont à la recherche d’une activité dans laquelle elles trouveraient du sens.

L’interprétation attire également les hommes, dans la même tranche d’âge (30 à 45 ans). De même, la formation professionnelle des hommes est très variée. Il est fréquent que leur implication dans le service soit provisoire car ils sont par ailleurs en recherche d’emploi, qu’ils finissent souvent par trouver dans différents secteurs : parfois dans des organisations partenaires où ils se sont fait connaître, parfois dans des secteurs très éloignés de l’interprétariat.

Dernier diplôme obtenu			Tranches d’âges		Sexe	
Enseignement primaire	Enseignement secondaire	Enseignement supérieur	Jeunes adultes < 31	Plus de 30 ans	Féminin	Masculin
0	13	35	6	42	39	9

“Je vois bien de perspectives dans le projet, lorsque je vois la volonté de certains j’y crois”.

“Gérer les situations avec les bénéficiaires est parfois très compliqué humainement, parfois les sujets sont très lourds”.



PLUS DE FEMMES IMPLIQUÉES DANS UNIVERBAL : LE PROJET CONVIENDRAIT-IL MIEUX AUX RÉALITÉS ET CONDITIONS DE VIE DE CELLES-CI? TENTATIVES DE DÉCRYPTAGE

C'est un constat après 3 ans, plus de femmes que d'hommes participent aux formations et elles intègrent ensuite davantage l'équipe des interprètes. Rappelons que les débuts du projet Univerbal se sont concentrés sur la lutte contre les discriminations faites aux femmes migrantes en particulier, plus touchées que les hommes migrants à différents niveaux de discrimination¹⁷. Nouria Ouali, professeure à L'ULB (Université Libre de Bruxelles) met en avant le fait "qu'à qualification équivalente, le taux de chômage est de trois à cinq fois supérieur chez les catégories discriminées, comme les populations maghrébines, turques et originaires d'Afrique subsaharienne. Et, dans ces groupes, ce sont les femmes les plus discriminées"¹⁸.

Dans l'équipe des interprètes Univerbal, nombre d'entre elles rapportent le fait qu'elles apprécient pouvoir choisir elles-mêmes leurs horaires de travail et de ne pas être tenues à une journée complète de 8h, 5 jours semaine, peu compatible avec les tâches dont la charge leur revient dans le cercle familial (accompagner et aller chercher les enfants à l'école, s'occuper des courses, de la cuisine, du ménage, prendre soins de la famille, des parents, des personnes âgées, prendre soin de la santé mentale et physique de la famille, ...). De plus, certaines d'entre elles rendent compte des difficultés vécues en tant que chercheuse d'emploi portant le voile. Nombre d'employeurs exigent explicitement

ou évoquent à demi-mots qu'elles devraient l'enlever pour pouvoir travailler. Les statuts administratifs des femmes interprètes engendrent également des situations de fait qui les empêchent d'avoir accès à certaines aides à l'emploi qui pourraient leur ouvrir l'accès à des postes. Une majorité d'entre elles sont "à charge", c'est-à-dire que leur mari gagne un salaire jugé suffisant et qu'elles n'ont dès lors pas droit à demander le revenu d'intégration, ou leur parcours fait qu'elles n'entrent pas dans les conditions pour être demandeuses d'emploi. Enfin, comme évoqué dans le point en introduction, la non reconnaissance ou équivalence des diplômes (dont sont victimes également les hommes migrants) entraîne une disqualification sociale importante et une relégation vers des emplois sous-qualifiés dans les secteurs du nettoyage et du care principalement.

Lors des réunions et des rencontres régulières que nous avons avec les interprètes, nous constatons que plusieurs d'entre elles soulignent le fait qu'elles se sentent "enfin" valorisées dans des compétences qu'elles possèdent. Elles soulignent autant le fait d'être reconnue à l'extérieur qu'à l'intérieur de la sphère privée familiale pour autre chose que leur rôle de mère ou d'épouse.

"Pour la première fois, on m'a proposé de faire autre chose que des ménages".

"Je me sens écoutée et valorisée même si je ne parle toujours pas parfaitement français, que je garde mon accent mais ça ne veut pas dire que je comprends moins bien les situations".

"C'est la première fois que mon identité issue de deux cultures et de deux pays est vue positivement".

5.5 IDENTITÉ COLLECTIVE ET NÉCESSITÉ

Les personnes migrantes ont des expériences et des talents qui peuvent structurer à terme un service d'interprétation et de traduction en milieu social qui serait un projet d'économie sociale. On l'a vu, pour qu'un projet relevant de l'économie sociale puisse émerger, deux conditions doivent être remplies au préalable : la condition de nécessité et la condition d'identité collective.

“Je suis heureuse d'avoir trouvé ce groupe de personnes qui veulent la même chose que moi, aider les autres à comprendre leurs procédures”.

La **condition de « nécessité »** est l'une des deux conditions qui impulse tout projet d'économie sociale. Le droit linguistique, qui reconnaît à toute personne le droit de comprendre, de recevoir des informations, des soins de santé, un accompagnement et de pouvoir s'exprimer dans une langue maîtrisée, doit s'appliquer et être reconnu. Il y a donc un besoin et une nécessité absolue de développer des services de traduction et d'interprétation à destination des personnes migrantes qui ne maîtrisent pas encore le français afin que ce droit se concrétise. Nous ne pouvons pas attendre d'une personne migrante « qu'elle s'intègre » et s'implique dans la vie sociale du pays d'accueil en ne prononçant que des exigences à son sujet : exigence de suivre des cours de français, exigence de suivre une formation de tel ou tel type (de préférence dans les métiers en pénurie même si le secteur ne relève pas des expériences passées de la personne), exigence de trouver un emploi ou d'accepter le premier emploi proposé, exigence de suivre le parcours d'intégration obligatoire, etc. La deuxième condition nécessaire à la mise en place d'un projet d'économie sociale est la **condition « d'identité collective »** : « *En plus d'avoir un même besoin, plusieurs personnes ont des valeurs communes et elles se mettent ensemble pour inventer une réponse collective plutôt d'individuelle* »¹⁹.

L'identification à un groupe doit être disponible et activée²⁰. C'est-à-dire que l'identification

au groupe des interprètes professionnel.le.s en milieu social doit faire partie des possibilités dans l'imaginaire de la personne. Si la personne ne se reconnaît pas dans ce métier, si elle ne reconnaît pas ses talents linguistiques ou communicationnels, elle n'aura pas

“Je sens qu'il y a une idée derrière d'avoir tout de suite un travail, lorsque cela n'aboutit pas tout de suite il y a un découragement fort”.

dans « ses possibles » l'identification comme interprète. Par ailleurs, cette identification doit être activée dans le sens où la personne doit pouvoir se retrouver dans un contexte propice à l'identification. Par exemple, une séance de travail collective entre interprètes professionnel.le.s.

5.6 MÉTHODE DE TRAVAIL

5.6.1 AUTOGESTION

Le service d'interprétation a cela de particulier qu'il se base sur une organisation collective et fonctionne, dans la mesure du possible, en gestion par consentement. Ce sont les personnes concernées et impliquées dans le projet et dans ses activités qui prennent part aux décisions et grandes orientations du service. Les interprètes se réunissent donc de manière hebdomadaire dans le but de discuter de questions relatives à l'organisation pratique, à la tarification, mais aussi à des questions qui relèvent de la pratique de l'interprète. L'autogestion relève donc de la structuration du collectif ; comment le groupe se prévoit se conforme et réagit, comment il se construit.

Les questions suivantes ont marqué les premiers pas : Comment organiser l'autogestion ? Comment faire émerger un espace où la prise d'initiative, bien qu'encouragée tout au long du projet, serait une évidence ? Comment créer un espace où les personnes se sentiraient libres et légitimes de s'approprier le projet ? Le début d'année 2018 fut donc marqué par la volonté forte de travailler avec les participant.e.s sur ces questions, en favorisant les rencontres, les prises de paroles, l'expression des besoins et des propositions dans un contexte de plaisir de se retrouver et d'échanger ensemble. Les deux expressions clés qui marquèrent cette année 2018, et sa suite, furent : « identité collective » et « autonomisation » que nous explicitons plus loin dans le chapitre.

Suite aux besoins identifiés et aux questions que posaient l'autogestion, nous avons pris part à plusieurs formations et accompagnements qui ont pu regrouper des personnes motivées et intéressées par cette perspective.

19 Formation SAW-B "B.A.-ba de l'économie sociale", Quentin Mortier, mai 2018.

20 Marc JACQUEMAIN, Patrick ITALIANO, Frédéric HESELMANS, Michel VANDEKEERE, Dimitri DEFLANDRE & Isabelle WILLEMS, « Introduction. Les racines de l'identité collective », Fédéralisme Régionalisme [En ligne], Volume 6 : 2005-2006 - Affiliations, engagements, identités : l'exemple wallon, URL : <https://popups.uliege.be/443/1374-3864/index.php?id=360>.

Nous avons bénéficié en 2017 d'un accompagnement de l'ASBL Propages afin de préparer ce processus. Nous avons rencontré un collaborateur et accompagnateur de Propages qui nous a ensuite formé pendant deux ateliers de 3h. Nous avons pu aborder des questions très pratiques et certaines beaucoup plus idéologiques sur l'économie sociale (cf. comptes rendus en annexe). En 2018, nous avons poursuivi dans cette direction avec un accompagnement de l'ASBL SAW-B.

En 2019, nous avons eu l'opportunité d'approfondir nos questionnements grâce à l'expertise de Propages à nouveau, grâce au Fonds Venture Philanthropy de la Fondation Roi Baudouin qui soutient les cheminements vers l'autogestion. Nous le poursuivons actuellement.

Ainsi, Propages nous soutient plus particulièrement dans la structuration du projet UNIVERBAL-Service d'interprétation en tant que projet relevant de l'économie sociale, notamment au travers de l'instauration d'une méthode de travail collectif, où chacun.e peut trouver son champ d'action, organiser son travail et établir des priorités collectives. L'objectif de cette méthode est de nous amener à travailler à plusieurs dans une meilleure répartition des tâches. Pour chacun.e, cette répartition s'opère en fonction de sa motivation, ses compétences et sa disponibilité.

"Parfois, je constate qu'il y a un manque de volonté chez certaines personnes à faire plus pour le collectif, ils/elles veulent faire leurs prestations mais n'ont pas envie de s'investir plus dans la création du projet collectif".

5.6.2. LES GROUPES D'INTERVISION

Sur les 45 interprètes que compte le service, une dizaine se réunit chaque semaine pour partager les expériences et ressentis. Le déroulement des séances se réalise autour de la mise en place de groupes de parole et d'analyses collectives des pratiques. En effet, ce sont des moments de partage sur des questions déontologiques, ainsi que sur des situations génératrices de malaise ou d'angoisses soulevées par l'expérience quotidienne des interprètes. Ainsi l'objectif est de partager les informations les plus pertinentes, se rassembler pour parler des problématiques rencontrées, être en cohésion avec le groupe et utiliser l'intelligence collective pour trouver des solutions à des problèmes individuels. À travers des techniques d'éducation par les pairs, nous tentons de travailler la cohésion du groupe via des animations spécifiques.

Enfin, aussi de partager des informations, souvent liées au fonctionnement pratique du service.

Cette intelligence collective est mise au service de la construction du Service en économie sociale.

5.6.3. TRAVAIL COLLECTIF AVEC PROPAGES

Sept interprètes sont engagé.e.s au développement du projet en économie sociale ... (on ne mettra pas ses noms? Moussa Kalidou, Galina Bartoshina, Fatima Allou, Fatima Znin, Olena, Matilda Kurti). Pour le travail en collectif, nous organisons des réunions de travail, constituons des sous-groupes entre les participant.e.s par rapport à leur champs d'affinité, afin de développer des thématiques spécifiques pour pouvoir avancer dans le projet en économie sociale.

Les sous-groupes travaillent leurs thématiques et les présentent ensuite en séance plénière au reste des interprètes. L'approbation se fait ensuite ensemble par la méthode de gestion par consentement, après modifications si nécessaire. L'essentiel est que pour chaque question soulevée, une réponse partagée soit trouvée. En 2019, les groupes de travail se sont réunis hors de nos réunions au MDP. Le résultat de ce travail a été validé ou retravaillé en séances plénières.

Les séances plénières sont les réunions où l'on validera ensemble le travail effectué par les sous-groupes. Nous avons appris la méthode de gestion par consentement (GPC) avec l'accompagnement de Collectiv-a²¹. La GPC fait sens dans le processus de décision collective qui " *vise à favoriser l'expression et la responsabilité des membres de l'organisation* " (Université du Nous²²), que nous appliquons afin de valider les propositions. Elle consiste à élaborer une proposition issue de l'écoute du centre. Différentes étapes balisent la GPC: présenter la proposition, clarifier les questions, effectuer un tour de réactions, amender et clarifier, effectuer un autre tour d'objections, lever si possible les objections, intégrer les modifications, bonifier la proposition et finalement, célébrer lorsque le processus a abouti.

Cette méthode est bénéfique pour le groupe car elle permet à tout le monde de s'exprimer sur des questions et thématiques qui seront les piliers du projet. Elle permet à travers un tour de table de verbaliser les objections qu'une personne pourrait avoir à propos d'un point ou sujet. Suivant les étapes précises de la méthode, les participant.e.s sont amenés à exposer leurs arguments afin que le groupe clarifie ou amende le point questionné. Par ce biais, le dialogue est un élément fondamental du consensus, il n'y a pas d'imposition par une majorité mais le développement d'une écoute et d'une communication entre les membres. Pour le groupe d'interprètes, pouvoir s'exprimer et donner son avis pour valider le travail représente un moment de co-construction clé.

21 <https://collectiv-a.be>

22 <http://universite-du-nous.org>

Lors des séances de travail avec Propages, nous avons constaté la pertinence de mettre en place, en parallèle des groupes de travail, un comité de pilotage du projet qui rassemble des personnes soutenant et intéressées par ce projet. La fonction de ce comité serait de questionner le projet, apporter un soutien dans les problématiques rencontrées et faire profiter le collectif des réflexions de la part de personnes ayant un certain recul et non immédiatement concernées.

“Pour le travail de mise en coopérative, j’ai l’impression d’être amenée à faire des choses qui dépassent mes compétences, ceci me décourage.”

5.6.4. LE COMITÉ DE PILOTAGE

Nous avons mis en place ce comité en 2019 et avons pu nous réunir cette même année. Voici sa composition:

- Emmanuel Sindayihebura – Directeur du centre ouvert de la Croix Rouge de Fraipont qui héberge les personnes demandeuses d’asile en attente d’une réponse sur leur candidature.

- Altay Manço – Docteur en psychologie, directeur scientifique de l’Institut de Recherche, Formation et Action sur les Migrations (IRFAM). L’IRFAM - Institut de Recherche, Formation et Action sur les Migrations.

- Elsa Mescoli – Docteure en Anthropologie de l’Université de Milan-Bicocca et en Sciences politiques et sociales de l’Université de Liège. Co-rédactrice de l’évaluation du parcours d’intégration²³.

- Géraldine Brausch – Collaboratrice de l’Université de Liège (Dpt Philosophie - Maison des Sciences de l’Homme) - Professeur de Philosophie (HECH) – A accompagné le MDP dans un cycle d’ateliers sur : « Qu’est-ce qu’être en résistance quand on est migrants ? ».

- Alioune DIOH – Docteur en médecine – Membre de l’ASBL RELISOM - Le Réseau Liégeois de Soins pour Migrants qui agit comme un relais pour faciliter aux migrants et aux patients issus des milieux multiculturels l’accès à l’information médicale.

- Fanette Duchesne – Juriste – FG TB Liège & ASBL Promotion et Culture. Médiatrice

²³ <https://www.iweps.be/wp-content/uploads/2019/05/RR33-Evaluation-parcours-integration-ULg-complet.pdf>

familiale agréée. Et le mandat du comité de pilotage :

Compétences demandées	Engagements demandés
· Sensibilité au statut du/de la travailleur-euse migrant.e · Une personne qui a un réseau à partager · Compétence de juriste · Sensibilité interculturelle · Compétence en dynamique de groupe	· Réunion semestrielle, voire trimestrielle si besoin · Regard et avis critique · Interpellation si nos actions dépassent et/ou s’éloignent de nos valeurs · Rôle de vigilance/garde-fou point de vue des risques pris, entre autres · Être objectif et critique · Rôle d’AG provisoire : réunion/bilan 1 fois par an pour présenter les activités réalisées · Regard sur les comptes · Vigilance par rapport aux outils d’évaluation des activités dont se dote le collectif · Ne définit pas les besoins du collectif

5.7. IMPORTANCE DES PARTENAIRES ET DES SOUTIENS AU PROJET

Le Monde des Possibles travaille en concertation, en dialogue, noue des liens et des partenariats forts et durables avec les opérateurs et associations de Liège, de Belgique et d’Europe. Ces partenariats font partie intégrante de la vision du Monde des Possibles et de la manière dont nous nous proposons de mettre en œuvre nos actions. Ces collaborations font émerger des projets, mettent en lien des préoccupations similaires, font le relais entre des revendications relevant davantage de tel ou de tel contexte national, font des ponts entre les structures, les personnes, les idées. Notre travail sur les migrations, les politiques migratoires, les politiques d’accueil, gagne à être ainsi lié à d’autres opérateurs, d’autres régions du monde afin de se concerter, d’échanger des informations, de mettre en place des projets qui tenteraient de se positionner au plus proche des réalités et des besoins des personnes concernées.

Le projet Univerbal dès le départ s’est donc proposé de travailler en concertation et en dialogue avec différents opérateurs de Liège et d’ailleurs en vue de renforcer les contenus de la formation, de valoriser et visibiliser le travail des interprètes en milieu social, de faire remonter des revendications aux autorités en charge du secteur de l’interprétation en milieu social et de mettre en place des partenariats de collaboration.

Concrètement, le projet a ainsi noué des liens forts avec le CPAS de Liège, le CHU du Sart

Tilman, le CHR de la Citadelle, le CRIPEL, le CRVI, le Setis wallon, les Centres d'accueil de la Croix-Rouge. Ces opérateurs soutiennent et valorisent le projet soit sous forme d'accueil et d'accompagnement des stagiaires et/ou d'interventions dans le cadre de la formation, soit sous forme de conventions de collaboration et/ou de demandes de prestations auprès du service Univerbal. Dans le secteur des soins de santé, soulignons les collaborations avec RELISOM, Sida Sol, le GAMS, les Maisons médicales, qui permettent d'approfondir les thématiques spécifiques liées à la santé. La Bobine, Caritas International, la FGTB, Lire & Ecrire Verviers, SavoirÊtre, l'Antenne Jeunes du CPAS accueillent des stagiaires et/ou interviennent à chaque session de formation et contribuent ainsi à enrichir le contenu de la formation mais aussi à élargir le réseau de contacts des futurs interprètes.

Le projet Univerbal a ainsi été valorisé à plusieurs reprises. En 2017, Univerbal reçoit le Label européen des langues, qui met en avant des projets tournés vers l'acquisition de compétences culturelles ou linguistiques à des fins d'insertion socio-professionnelles. La même année, le projet reçoit la récompense REVES (Réseau Européen des Villes et Régions de l'Economie Sociale) qui met en valeur des projets d'économie sociale.

En 2018, nous sommes sollicités pour participer et présenter notre projet dans le cadre du Forum SESAM'GR à Trèves (Allemagne) qui propose des « Rencontres de la Grande Région apprenante » rassemblant des formateurs et apprenants du milieu de l'enseignement formel et non-formel. La même année, nous intervenons lors de la "Journée d'étude sur l'interprétariat et la triangulation" rassemblant les Centres régionaux d'intégration (CRI) de Wallonie et le SeTIS wallon avec comme objectif de proposer un moment formatif, d'échanges de pratiques, de rencontre entre les travailleurs et d'élaboration d'un vademecum pour outiller tant les travailleurs des CRI que ceux du SeTIS.

En parallèle, le projet Univerbal est présenté lors de plateformes du secteur de l'intégration et de la migration rassemblant des opérateurs liégeois et/ou wallons, mais aussi au niveau européen lors de visites de délégations internationales dans le cadre de projets FSE et de visites et projets Erasmus +.

Durant l'année 2020-2021, nous avons associé le projet Univerbal au projet IBM-More en Erasmus+ (International business Mediator) cherchant une synergie entre les deux projets. IBM More souhaite accompagner l'entrepreneuriat des personnes d'origine étrangère avec un focus sur l'économie sociale et solidaire. Il propose des outils et méthodes via des applications en ligne dédiées à la professionnalisation des acteurs dans l'économie sociale. Nous testons les applications dédiées à ce sujet avec le groupe d'interprètes qui pourra en profiter pour s'informer et se former. Ils donneront leur feedback à propos du fonctionnement de ces applications.

5.8 DIFFICULTÉS RENCONTRÉES DANS LA MISE EN PLACE DU SERVICE

Forces	Faiblesses
• Nombre important d'interprètes • Diversité de langues • Flexibilité • Capacité de réaction immédiate • Procédure simple • Capacité de suivi des interprètes pour les prestations spécifiques • Engagement des interprètes envers le projet	• Statut bénévole des interprètes • Capacité financière limitée • Difficulté à définir un modèle économique • Certains interprètes connaissent des situations de fragilité sociales • Difficultés de projections professionnelles dans l'entrepreneuriat
Opportunités	Menaces
• Besoin grandissant sur le terrain • Diversification du service • Projet d'innovation sociale qui peut bénéficier d'un soutien financier pour son développement	• Concurrence avec des services d'interprétation sociale subventionnés • Manque de reconnaissance du métier • Tarification des prestations peu élevée • Modèle économique se basant uniquement sur les défraiements des prestations (peu viable)

L'enjeu fondamental réside dans la recherche d'un statut autre que celui de bénévole et dans le modèle économique. Le statut bénévole présente ses limites dans une volonté de pérennisation du service d'interprétation à long terme. Nous souhaitons pouvoir contractualiser des prestations et pérenniser les engagements des interprètes qui souhaitent, très justement, avoir une perspective sur le long terme. Ces éléments sont fondamentaux pour fonder le collectif.

Une solution temporaire via de contrats d'interim ou SMART est envisageable et pourrait servir de modèle. Cette solution ne peut qu'être temporaire car nous souhaitons optimiser la rémunération des interprètes ainsi que penser un dispositif pérenne qui mutualise les compétences requises afin d'autonomiser le service d'interprétation Univerbal. Cette solution temporaire présente ses limites également. D'un côté, utiliser ce système nécessite de revoir les tarifs appliqués actuellement. Il faut donc évaluer le montant d'une prestation en coût réel pour pouvoir effectuer une rémunération via SMART ou interim.

L'autre limite de l'utilisation de l'interim ou le système SMART est l'objectif manifeste du projet, à savoir être une structure autoportante qui puisse servir d'intermédiaire entre l'interprète et le client afin de mutualiser les ressources. Si SMART fait le travail d'intermédiaire financier, le collectif UNIVERBAL perdrait à terme la capacité de fidéliser les interprètes autour d'un projet. De plus, le fait de devoir payer des pourcentages à différents intermédiaires n'a pas de sens pour l'interprète.



Outre cette difficulté, le projet sous sa forme actuelle présente plusieurs points forts : flexibilité pour les interprètes de s'engager selon leurs contraintes, réactivité du service dans les demandes « en urgence », innovation dans le mode d'organisation, etc. Nous avons dans le projet 35 personnes impliquées. Cela apporte une diversification de langues remarquable et une flexibilité dans les horaires de prestations. Nous avons privilégié la réactivité : le service est capable de répondre dans l'urgence et envoyer l'interprète sur le terrain dans des délais très courts.

La procédure pour demander un.e interprète est simple, ce qui encourage nos partenaires à solliciter les services d'UNIVERBAL.

De plus, nous sommes capables de répondre au besoin des partenaires d'attribuer toujours un même interprète pour les suivis psychologiques, élément très apprécié.

Le défi pour le futur est de faire groupe, avec la question de la participation et de l'implication des interprètes dans le processus d'autonomisation du service.

Univerbal participe à la mise en valeur des langues et des richesses linguistiques. En visibilisant et en valorisant les langues, qu'elles soient à plus ou moins grande diffusion, le projet souhaite contrer et réfléchir sur la tendance à l'uniformisation linguistique de nos sociétés où la prédominance d'une langue se ferait au détriment d'une (des) autre(s), moins parlée(s), écrite(s) ou diffusée(s).

J'ai rencontré des personnes agréables de plusieurs nationalités et cela m'a permis de connaître leur quotidien, loin de leurs proches et les étapes difficiles qu'ils ont traversées pour arriver en Belgique. J'ai aussi rencontré des patients qui, malgré leurs maladies graves, gardent espoir et font preuve d'un grand courage. C'était pour moi une leçon de vie". MB.

6. MULTILINGUISME ET VALORISATION DES LANGUES

MOT D'INTRODUCTION DE MARGARET DUNHAM, interprète de conférence et chercheuse au LACITO-CNRS (Langues et civilisations à tradition orale).

«Selon la phrase bien connue de Nicolas Boileau, ce que l'on conçoit bien s'énonce clairement, et les mots pour le dire arrivent aisément. En réalité, le processus est plus circulaire car ce sont justement les mots qui nous permettent de passer de la perception à la conception. Autrement dit, pour énoncer clairement il faut des allers-retours entre perception et conception, et c'est grâce aux mots qu'on y arrive.

Apprendre le langage permet donc de bien appréhender le monde, d'analyser nos perceptions mais aussi les effets que ces perceptions ont sur nous, suscitant des émotions et nous poussant à agir.

Au début de la vie nous avons très peu de moyens d'agir alors nous nous focalisons sur les réactions et actions de ceux qui nous entourent, apprenant par l'imitation, se modelant sur autrui.

Cela signifie que les capacités linguistiques des apprenants dépendent de la qualité des données qui leur sont fournies : plus le modèle énonce clairement, plus les mots – et la transformation de perceptions en conceptions que les mots permettent – arriveront aisément.

Des raisons économiques ou sociales peuvent pousser des parents à vouloir que leurs enfants apprennent des langues autres que celles de la famille, mais c'est une erreur de vouloir le faire au détriment de celles-ci puisque ce n'est que dans une langue parfaitement maîtrisée que l'on peut bien concevoir et donc servir de modèle aux enfants. Une fois que le passage de la perception à la conception est maîtrisé par l'enfant, tout apprentissage, linguistique et autre, sera facilité».

Afin de protéger et de défendre les droits des peuples autochtones, l'Assemblée Générale des Nations Unies (AGNU) a proclamé l'année 2019 « Année Internationale des Langues Autochtones »²⁴. Les 200 personnes d'origine étrangère qui franchissent la porte du Monde des Possibles chaque semaine parlent plus d'une centaine de langues et dialectes différents. Ces langues constituent un vecteur culturel de savoirs, d'Histoire, de valeurs et d'identité de chacun et de chacune. Entre l'obligation et l'ambition d'apprendre la langue du pays où elles arrivent, le besoin et le souhait de s'insérer socialement et professionnelle-

ment au sein de la société d'accueil, les personnes migrantes doivent souvent renoncer à communiquer dans leur langue maternelle, comme si s'invisibiliser démontrait une meilleure volonté de « s'intégrer ». Au cours des prochaines années, ces langues – parfois rares – risquent de disparaître au profit de langues dominantes. Quelles en seraient les conséquences ?

Le 17 décembre 2019, le jour avant la journée internationale des migrants, nous avons organisé un colloque sur l'Interculturalité et la Préservation des Langues en Voie de Disparition²⁵, qui nous a permis de débattre et de partager des connaissances, des opinions et des expériences, mais aussi de réfléchir sur l'articulation entre le multilinguisme et l'inclusion sociale des personnes d'origine étrangère. Les objectifs de cette rencontre étaient entre autres, de : favoriser et promouvoir le multilinguisme et la diversité culturelle, dénoncer le monolinguisme et déconstruire le mythe de l'homogénéité linguistique, lutter contre toute sorte d'exclusion, de repli sur soi et d'isolement social vécus par des personnes migrantes qui maîtrisent peu ou pas la/les langue.s du pays d'accueil, proposer des pistes de réflexion innovantes sur l'apprentissage de la langue du pays d'accueil et l'avenir de la langue maternelle ou familiale, le multilinguisme au sein des institutions publiques, et les compétences linguistiques valorisées sur le marché de travail.

En parallèle, des ateliers et animations sur la diversité linguistique et culturelle ont été mis en place au sein des différents groupes du Monde des Possibles (Français langue étrangère et Univerbal) afin de donner à entendre et à lire les langues parlées et/ou connues par les participant.e.s (hindi, hébreu, tigrigna, lingala, peulh, ingouche, russe, albanais, igbo, ewe, berbère, arabe, etc.).

Le projet Univerbal et ses interprètes s'interrogent sur les langues parlées, diffusées, cachées, entendues, disparues et sur leur représentativité dans l'espace public mais aussi sur le Web. Quelles langues connaissons-nous ? Quelles langues sont parlées dans les pays voisins de notre pays ? Quelles langues sont parlées à la maison et dans l'espace public (travail, école, médias, politiques,...) ? Quelles langues est-ce que j'aime parler ? Entendre ? Quelles langues est-ce que j'aimerais apprendre ou non ? Quelles langues sont jugées plus positivement par la société et lesquelles sont jugées négativement ? Comment ces évaluations se font-elles et par qui ?

La langue n'est bien souvent pas qu'un vecteur de communication, elle est profondément liée à l'identité d'une personne, d'une collectivité et peut dès lors attiser des conflits, des animosités ou au contraire de la sympathie. En faisant référence à ses propres vécus et expériences, les participant.e.s témoignent en tant que personne migrante arrivée un jour en Belgique parlant le français à des niveaux variés. Ils et elles s'interrogent : Si ma propre langue maternelle ne joue pas un rôle (social, économique, émotionnel) dans le pays d'immigration, quel impact cela peut-il avoir sur ma construction identitaire, mon

estime de soi ? Ces questions à première vue individuelles révèlent des enjeux politiques et de projet de société forts.

6.1. LANGUES LOCALES ET (PSEUDO-) MODÈLE DE RÉUSSITE

COSSI NOUDOFININ, ANIMATEUR, CHARGÉ DE PROJETS ET LOCUTEUR EWÉ ET FONGBÉ (LANGUES PARLÉES AU BÉNIN ET TOGO, ENTRE AUTRES) TÉMOIGNE QUE :

“La jeune génération n'a pas encore pris conscience de cette richesse culturelle. Pour bon nombre de citoyens, le modèle de réussite est d'aller à l'école pour construire son avenir... en devenant avocat.e.s, comptable, médecin et enseignant.e.s (ce qui est une noble intention) et n'est pas en cohérence avec le besoin de la population. L'école (et les politiques) ne valorise pas cet aspect culturel de l'introduction des langues dans les formations sans pour autant être contre-productif dans sa mission calquée sur le modèle du colonisateur. C'est un enjeu sociétal majeur dans tous les pays d'Afrique noire qui nécessite une réflexion et il faudrait passer par l'information, la sensibilisation, et la communication et un réveil de la population pour soigner ce mal et comprendre que la richesse culturelle passe par le «lire et écrire» dans sa propre langue”.

LORS D'UN GROUPE DE PAROLE, DES INTERPRÈTES EN MILIEU SOCIAL SE SONT PENCHÉ.E.S SUR LA QUESTION DES LANGUES, DE LEUR TRANSMISSION AUX GÉNÉRATIONS PLUS JEUNES ET DE LEUR IMPORTANCE DANS LE QUOTIDIEN. RETOUR SUR LA DISCUSSION.

Pourquoi la langue maternelle est-elle si importante ?

- *La langue maternelle c'est le cœur, c'est la vie. Il faut garder sa langue maternelle, si tu la perds, tu perds ton cœur. La langue maternelle c'est la langue des émotions.*
- *On n'arrivera jamais à exprimer ses sentiments dans une langue étrangère de manière la plus fidèle qui soit. La langue maternelle c'est la langue que la personne a en elle.*

Faudrait-il parler une langue uniquement parce que l'on peut en tirer des bénéfices derrière ?

- *Non, mais... Il y a des langues qu'il faut savoir parler. Par exemple, si tu habites en Belgique, tu dois savoir parler le français (ou le néerlandais). Si tu travailles dans une grande entreprise, tu dois savoir parler l'anglais. L'anglais est une langue importante dans le monde, parce que beaucoup de monde la parle et elle est utile pour voyager.*
- *Mais il y a aussi la langue du cœur, elle n'est peut-être pas utile dans le monde mais elle est importante pour une personne, pour son histoire, pour ses enfants.*
- *Il est intéressant de connaître plusieurs langues, certaines importantes dans le monde, d'autres à moindre diffusion mais tout aussi importantes pour l'épanouissement de la personne elle-même et la transmission de la culture.*

Transmettez-vous votre langue maternelle à vos enfants ?

• *Ma langue maternelle est le somali, mais j'ai toujours parlé français avec mes enfants, leur langue première est donc le français, mais leur langue maternelle reste le somalien même s'ils ne le parlent pas. Beaucoup de personnes ne parlent pas la même langue que celle parlée par leurs parents avec leurs grands-parents par exemple. Deux types de raison à cela, la famille est partie du pays et, pour favoriser une soi-disant intégration réussie, «on» (l'institution scolaire, les médias, les politiques,...) leur a conseillé de parler uniquement français avec leurs enfants. Ou bien, la langue maternelle n'est pas valorisée et donc non transmise comme richesse aux enfants. Le problème ensuite c'est que les enfants n'arrivent plus à communiquer avec la famille restée au pays.*

• *Ma langue maternelle est le berbère et à l'école de mes enfants, en Belgique, une institutrice m'entendant parler berbère avec une autre personne m'a signifié de manière assez autoritaire en secouant son index dans ma direction, de ne parler qu'en français au sein de l'école. Je me suis sentie infantilisée et non respectée.*

Comment vivez-vous la question de votre accent ?

• *Il ne faut pas avoir honte de son accent dans la langue seconde, il faut l'accepter et l'assumer. Même si on est parfois gêné et dans certaines situations, on a l'impression de ne pas être pris au sérieux à cause de cela. Même après 10, 20 ans on garde toujours un accent dans la langue seconde. C'est comme ça, on ne peut rien y changer mais cela n'empêche en rien la bonne maîtrise de la langue seconde.*

• *Il faudrait habituer plus la société à entendre des accents différents dans les échanges au travail, à l'école, dans les médias.*

• *Ce n'est pas parce qu'une personne a un accent, qu'elle est moins intelligente ou comprend moins vite. Il y a des préjugés persistants à ce sujet.*

Quel est le rôle de l'interprète dans la pérennité de la diversité des langues ?

• *Lorsqu'on a saisi toute l'importance que représente le fait de pouvoir s'exprimer dans sa langue, afin de dire au mieux toute les subtilités de sa pensée, on comprend le rôle primordial que va jouer l'interprète. Il va être celui qui transmet le message, celui qui comprend les deux langues et va permettre la communication entre deux personnes qui, sans lui, serait impossible.*

• *On comprend mieux aussi l'importance de l'interprète dans la traduction de langues à moindre diffusion, cela signifie reconnaître toute l'importance de cette langue au même titre qu'une autre langue à plus grande diffusion.*

6.2. EXISTE-T-IL UNE HIÉRARCHISATION DANS LES LANGUES?

Notons les discriminations sociale et linguistique envers certaines communautés en raison de leurs façons de parler et/ou de prononcer une langue officielle ou majoritaire dans certains pays. Par exemple, les berbères du Maroc, qui étaient fort critiqués, même parfois catégorisés de façon négative par leurs compatriotes originaires de Casablanca et de Rabat en raison de leur façon de parler l'arabe marocain. Un autre exemple, les arabophones originaires d'Irak et de Syrie qui prétendaient que le vrai arabe standard est celui parlé dans les pays du Machrek, notamment en Syrie, Irak et Égypte. Parce que, selon eux, ces trois pays, constituent le berceau de la civilisation et la culture arabe. De plus, la langue arabe parlée par les syriens, les irakiens et les égyptiens symbolise l'Islam et la langue du Coran. En revanche, les arabophones du Maroc et d'Algérie ne parlent pas le "vrai arabe". Ils ont souvent recours à la langue française. Celle-ci est extrêmement présente dans leurs dialectes qui sont un mélange de deux langues différentes - le français et l'arabe - et évidemment représentent deux cultures et civilisations extrêmement opposées, occidentale et orientale. Il existe aussi des langues parlées par un nombre important de locuteurs mais qui restent des langues essentiellement de tradition orale, puisqu'elles ne disposent d'aucun système d'écriture. Par exemple le Peulh, qui est une langue de l'Afrique centrale et occidentale parlée par les ethnies peuls du Sénégal, de la Mauritanie, de la Gambie, de la Guinée, du Cameroun, du Niger, du Burkina Faso, du Nigéria, du Soudan, etc.

Nos sociétés sont habituées à une uniformisation, une "vraie" manière de parler, voire une domination, ne laissant plus de place aux accents et érigeant des préjugés sur les capacités intellectuelles d'une personne parlant avec un "accent". Il serait intéressant de regarder de plus près celui ou celle qui affirme qu'il y a un accent. Il y aurait donc une manière de parler une langue, une mesure-étalon neutre, standard qui donnerait le "la" pour toutes les autres manières de parler? Qui dit qu'il y a ou non un accent? Qui est juge dans cette vision des choses? Ne serait-ce pas tout simplement une autre manière de parler cette langue?

6.3. S'INTERROGER SUR LA DISPARITION DES LANGUES

Le Dr SAMIR CHAÏB, MÉDECIN, INTERPRÈTE EN ARABE, RUSSE, DARI ET FORMATEUR DES INTERPRÈTES EN MILIEU SOCIAL, RÉPOND À QUELQUES-UNES DE NOS QUESTIONS (ACTES DU COLLOQUE DU 17/12/2019)²⁶.

Que veut-on dire par la disparition d'une langue ?

La disparition d'une langue représente bien plus que la simple perte de mots. Ce sont des conceptions et des récits uniques et intrinsèques à la langue et à la culture qui disparaissent sans compter que la diversité mondiale s'en trouve ainsi appauvrie.

Pour favoriser le développement durable des langues, les individus doivent avoir accès à l'éducation dans leur langue maternelle et dans d'autres langues. C'est grâce à la maîtrise de sa première langue ou sa langue maternelle que les compétences de base, écriture et calcul doivent être acquises. La moitié des langues sont menacées de disparition et une langue meurt en moyenne toutes les deux semaines ! 90 % des langues disparaîtront sûrement au cours de ce siècle. Tous les continents sont concernés. L'Europe avec ses langues régionales minoritaires, en France par exemple, 26 langues sont en voie de disparition parmi lesquelles le languedocien, le breton, le picard ou encore le provençal. L'Amérique également avec un risque de disparition de 191 langues. En Afrique, de plus en plus de langues sont désormais en danger de disparition, au Cameroun (36 langues), au Nigeria (29 langues), ou au Sénégal (15 langues).

Quelles sont les causes de cette disparition des langues ?

Aujourd'hui, on constate que certaines populations rejettent leurs langues maternelles au profit d'autres langues dominantes. Les raisons principales de ce rejet et de cette perte de la langue maternelle sont : la domination économique (l'anglais est la langue de business et technologie), le mariage mixte, la pression politique des gouvernements qui interdisent de parler les langues autochtones et/ou régionales à l'école, le fait que les langues minoritaires sont souvent de tradition orale (le berbère par exemple au Maghreb).

L'impact de la traduction et l'interprétariat dans la préservation des langues minoritaires Les traducteurs, les terminologues et les interprètes jouent un rôle essentiel dans la promotion du multilinguisme et la préservation des langues minoritaires. La traduction et l'interprétariat en langues minoritaires permettent aux locuteurs natifs d'exprimer leurs pensées et leurs opinions librement, de participer pleinement à la vie culturelle et politique de la société et de bénéficier d'une égalité d'accès aux services de base : les soins de santé, l'éducation, l'information et la justice dans leur langue maternelle. En général, la traduction favorise, d'une part, les transferts et les échanges culturels, techniques et scientifiques et l'inclusion sociale des personnes migrantes vivant en Europe, puisqu'elle

permet l'accès aux services de base : l'éducation, la santé et la justice. D'autre part, elle facilite les échanges économiques entre les pays.

Selon vous, qui porte la responsabilité de la préservation des langues minoritaires ? Qui doit veiller à la transmission de la culture entre les générations ?

La responsabilité de la préservation des langues en voie de disparition est partagée entre :

1. **l'état**, qui doit gérer et garantir le système social et éducatif et le développement des cultures et des langues sur son territoire (par exemple enseigner ces langues minoritaires dans les écoles),
2. **l'élite régionale**: si l'élite politique, intellectuelle et d'affaire ignore la langue minoritaire, il y aura très peu de chance que cette langue dépasse le stade fonctionnel familial et domestique. Par exemple le show-business, la communication mobile, la programmation et l'internet.
3. **les locuteurs**, qui sont censés se préoccuper de l'avenir de leurs langues maternelles,
4. **la famille**, puisque depuis sa naissance, l'enfant entend, apprend et acquiert la(les) langue(s) de communication parlée(s) à l'intérieur de sa famille.



7. LE MÉTIER D'INTERPRÈTE EN MILIEU SOCIAL : ÉTAPES D'UNE RECONNAISSANCE SOCIALE ET PROFESSIONNELLE

Actuellement, beaucoup de personnes « font de l'interprétation » gratuitement ou bénévolement (avec un défraiement qui est loin d'être un salaire). Faute d'avoir accès facilement à un.e interprète professionnel.le (délais d'attente extrêmement long ou refus d'intervention de l'opérateur officiel débordé qui doit donc trier les demandes, absence de traducteur dans une langue spécifique, pas assez de budget pour rémunérer la prestation d'un.e interprète professionnel.le, ...), on se tourne vers les interprètes bénévoles. Ils/elles sont soit sollicité.e.s par la famille, les proches, soit par les services et opérateurs de première ligne. Il nous a été rapporté que certains services sociaux exigent des personnes migrantes qu'elles trouvent elles-mêmes « un.e interprète » et que leur dossier ne serait pas pris en compte tant qu'elles ne reviennent pas avec une personne pouvant traduire.

7.1. DISQUALIFICATION SOCIALE

Le processus de reconnaissance de la pratique d'interprète en milieu social passe par une phase de visibilité des actions concrètes menées par un.e interprète et une présentation exhaustive de son rôle. Il nous semblait donc primordial de visibiliser le projet et ses enjeux auprès du grand public et des opérateurs. En effet, le projet acquiert une partie de sa raison d'être lorsque les institutions et les opérateurs reconnaissent les besoins en traduction et interprétation. Il est donc primordial de rendre visible le travail d'interprète en milieu social comme un métier en soi qui requiert une formation spécifique, un accompagnement et une reconnaissance. Les participant.e.s dénoncent la non-considération de leur pratique : ils/elles travaillent souvent gratuitement et sans reconnaissance formelle, sans diplôme officiel. Une démarche qui a été menée afin de visibiliser les actions est l'organisation d'une rencontre entre interprètes et opérateurs liégeois. En 2018, le groupe a rencontré des intervenants de CARDA (Centre d'accueil de la Croix-Rouge proposant un accompagnement particulier en santé mentale), mais aussi du CRIPEL, de l'ONEM et de l'Antenne Jeunes du CPAS. Lors des discussions de préparation de ces rencontres, les participant.e.s pointent les difficultés éprouvées dans la reconnaissance de leur diplôme et/ou expérience professionnelle qu'ils/elles ont obtenus dans le pays d'origine. La problématique de la disqualification sociale prend toute son importance dans la volonté de mettre en place un projet professionnel avec des personnes migrantes.

Fin 2018, nous avons décidé d'organiser au sein du Monde des Possibles une rencontre avec le groupe Dazibao, groupe de demandeurs d'asile confrontés ou potentiellement touchés par la même problématique. L'idée de cette rencontre était de soulever les questionnements, repérer les points communs, souligner les thématiques communes, trouver

ensemble des pistes de réponses. L'atelier a pris la forme de tables de discussion en sous-groupes. Les participant.e.s ont d'abord fait connaissance, avant d'échanger des témoignages et de préparer ensuite le programme d'interventions de la rencontre-débat du 18 décembre 2018. Les participants ont rapidement pu établir un inventaire des obstacles rencontrés à l'accès au marché du travail, et notamment la difficulté à faire valoir l'équivalence de son diplôme, à surmonter les préjugés racistes et la discrimination parmi les employeurs, à récréer un réseau professionnel dans un environnement inconnu, mais aussi l'inadaptation de l'offre en matière d'insertion, qui ne permet pas un véritable accompagnement des personnes migrantes dans leur recherche d'emploi. En effet, le groupe a longuement débattu des violences institutionnelles en matière d'intégration, et notamment la pression exercée par certains CPAS sur les réfugiés reconnus par le conditionnement du revenu d'insertion sociale au suivi de formations courtes débouchant prioritairement sur des métiers en pénurie, et ne valorisant pas les acquis académiques et la volonté des individus de poursuivre leurs études. Enfin et surtout, les Dazibao ont pointé l'absence de titre de séjour comme obstacle principal à l'accès à l'emploi, ouvrant à l'inverse la voie à l'exploitation et à la traite des êtres humains. Lors de ce colloque, les participant.e.s ont souhaité profiter du micro pour interpeller directement le public sur cette désaffiliation subie, mais plus encore sur l'inhumanité d'une politique d'asile qui fragilise, relègue socialement et finalement exclut. Et la réalisation de cette action emblématique a été remarquablement accueillie, ouvrant des débats constructifs sur les moyens d'inclusion des personnes migrantes avec un public nombreux et impliqué. Les actes de cette rencontre-débat ont été publiés et diffusés à nos partenaires : <http://www.possibles.org/actes-du-colloque-mobilite-des-competences-des-personnes-migrantes/>

7.2. ÊTRE INTERPRÈTE: "SE SENTIR UTILE", ENTRE AUTOSATISFACTION ET QUÊTE DE RECONNAISSANCE

La plupart du temps, tout le monde s'accorde à dire que le métier d'interprète en milieu social est un métier indispensable, tellement utile, courageux, etc. Pourtant c'est un métier qui ne bénéficie toujours pas d'une reconnaissance officielle par les autorités publiques (comme celui des assistant.e.s social.e.s par exemple). Cela n'empêche pas, pour nombre d'interprètes, de se sentir à leur juste place dans ce métier. Elles expriment le fait qu'elles "se sentent utiles". Actives et indispensables au bon déroulement d'un entretien entre deux personnes ne parlant pas la même langue, elles existent en tant que professionnelles de l'interprétation.

"Je donne de mon temps, je ne gagne peut-être pas beaucoup (d'argent), mais au moins je suis satisfaite d'avoir apporté quelque chose à la société" S., Interprète arabe-français.

Bien que la stabilité financière constitue bien entendu un enjeu majeur du projet Univerbal, il y aurait donc une motivation première qui prévaudrait au départ de l'engagement des interprètes dans cette voie. Elise Mercier dans sa recherche auprès des médiatrices interculturelles "Travail et femmes migrantes: invisibilisation des qualifications, utilité sociale et parcours d'émancipation" (2008) apporte quelques pistes intéressantes:

- le plaisir dans la quête de l'intérêt collectif et agir dans le sens de l'amélioration des conditions d'accueil et de vie des hommes, et surtout des femmes des groupes ethniques dont elles se sentent solidaires.
- lutter pour la reconnaissance de leur métier mais aussi des immigré.e.s comme interlocuteur-trice-s légitimes
- l'utilité sociale de leur métier

"Ma motivation, ce n'est pas parce que je fais une prestation, on me donne trente euros ou cent euros. Ma motivation vient du fait que je veux être au service des autres. C'est ça mon véritable but". M.

Ces dernières années, le Service Univerbal a reçu de plus en plus de demandes émanant du secteur des soins de santé. Ce secteur d'activités sollicite très régulièrement les interprètes et ce, dans différents domaines (gynécologie, pédiatrie, gastro-entérologie,...). Les consultations chez les médecins gagnent à être interprétées si le/la patient.e ne maîtrise pas le français. En effet, cela épargne du temps et de l'argent pour tout un chacun (compréhension rapide du diagnostic, respect des traitements, limitation des tests, analyses et séjour à l'hôpital,...) mais souffrent de l'absence d'un cadre qui permettrait accompagner les prestations des interprètes.

7.3. VERS UNE RECONNAISSANCE: LE RÔLE DES UNIVERSITÉS EN SOUTIEN À L'ASSOCIATIF

En parallèle, nous participons au projet TREE (Training for Integrating Refugees in the Euregio) et travaillons en collaboration entre autres avec l'Université de Liège sur la professionnalisation et la certification des compétences des personnes bénévoles ou professionnelles accompagnant des personnes migrantes au quotidien. La question de la reconnaissance tant des parcours et expériences que de la certification des compétences requiert toute notre attention. En 2019, nous amorçons différentes rencontres avec le monde académique en sollicitant et en rencontrant Mme Anne Delizée de la Faculté de Traduction et d'Interprétation de l'Université de Mons, chargée également des cours donnés pour les interprètes en milieu social, ainsi que Mr Perrez et Mme Mercier du département Traduction et Interprétation de l'Université de Liège. En vue de réfléchir ensemble sur les possibles pistes de collaboration, nous abordons les sujets de la formation des interprètes en milieu social, de l'évaluation de leurs compétences et d'une éventuelle certification en fin de formation. Mr Perrez et Mme Mercier proposent de mettre en place un parrainage de notre formation en nous soutenant dans la réflexion sur les méthodes d'apprentissage et l'évaluation des compétences dans les langues maternelles et en langue française. Mme Anne Delizée qui suit notre projet depuis quelques années maintenant se montre, elle aussi, enthousiaste à l'idée de relire ensemble le contenu de notre formation et de réfléchir ensemble sur les différentes pistes possibles pour envisager une option certifiante de la formation. Ces pistes de collaboration sont primordiales à envisager, bien qu'elles doivent être pensées en conscience pour ne pas se révéler être vecteur d'exclusion envers la diversité des profils de futurs interprètes. Cependant, il va sans dire que, dans un monde où la légitimité et la qualité d'un projet sont souvent reconnus à l'échelle de ses soutiens "officiellement reconnus" (par les autorités publiques), pouvoir compter sur l'appui des Universités est un gage de reconnaissance du professionnalisme de notre projet en légitimant son existence et sa pertinence.

7.4. PARCOURS D'INTÉGRATION DES PRIMO-ARRIVANTS EN WALLONIE ET RÔLE DES INTERPRÈTES

Le parcours d'intégration des personnes primo-arrivantes en Wallonie est entré en vigueur en 2016 et rend obligatoire toute une série de mesures pour les primo-arrivant.e.s. Le/la primo-arrivant.e est tenu de réaliser ce parcours dans un délai de 18 mois et peut subir des sanctions financières en cas de non respect de ce délai. Les modules de l'accueil, les

bilans sociaux et les formations à l'intégration citoyenne²⁷ pour les personnes ne parlant pas du tout le français sont les étapes où la présence d'un.e interprète est fortement souhaitée. Lors de ces formations à la citoyenneté, la Wallonie prévoit l'accompagnement par un.e interprète lors de trois séances afin d'établir un minimum de dialogue avec les participant.e.s. Il s'agit donc de solliciter l'accompagnement de traducteurs-trices dans les langues représentées dans le groupe. Seulement, les interprètes agréés sont déjà fortement sollicités par ailleurs et ne peuvent pas tout le temps répondre aux besoins émanant des opérateurs du parcours d'intégration.

En 2019, la Région wallonne demande à des experts externes de réaliser une évaluation de ce parcours d'intégration. Cette étude²⁸ vise à répondre à quatre questions évaluatives relatives à l'impact des dispositifs en question sur l'intégration des primo-arrivant.e.s, à la manière dont ils répondent aux besoins des bénéficiaires. Les principaux constats de cette évaluation sont les suivants :

- L'insuffisance des services d'interprétariat, la mise à mal de la motivation individuelle par le stress dû aux menaces de sanctions, les contraintes au niveau des frais, le manque de cohérence entre les formations proposées/disponibles et les besoins, le niveau et les aspirations de la personne;
- La lutte contre la discrimination, l'accessibilité au marché du travail et le capital social et culturel sont des éléments fortement contributifs à l'intégration des primo-arrivant.e.s, bien qu'insuffisamment pris en compte.

Au niveau de l'interprétariat, le rapport préconise d'en augmenter et d'en adapter l'offre et fait les recommandations suivantes (7.3 Axe 3, p.109):

- Offrir une offre du Setis capable de répondre aux besoins des primo-arrivant.e.s ;
- Favoriser l'intervention du service d'interprétariat, si impossible en personne et si opportun au vu des informations à fournir, via des outils de communication à distance (téléphone ou vidéoconférence) ;
- Favoriser davantage la possibilité d'avoir recours à des interprètes extérieurs lors des procédures plus urgentes ou de l'indisponibilité du Setis ;
- Former et valoriser les interprètes bénévoles ;
- Prévoir la possibilité d'organiser davantage de modules de citoyenneté en langue d'origine et en début de parcours (par exemple en formant les interprètes eux-mêmes à dispenser les cours).

Ces constats corroborent ce que Delizée et all. (2015) présentaient dans un article en

27 Programme des formations à la citoyenneté à retrouver sur: <https://discri.be/dispositifs-formatifs-et-formations-du-discri/bibliotheque-aoc>

28 <https://www.iweps.be/publication/evaluation-parcours-dintegration-dispositif-isp-dedies-aux-primo-arrivants-wallonie>

collaboration avec le SeTIS wallon, le Setis Bruxelles et ENPSIT²⁹ sur l'importance de l'interprète en milieu social pour une action "salutaire et nécessaire à l'intégration sociale"³⁰ et l'importance de l'expertise en interprétation sociale. Dans ce même ordre d'idées, la personne qui bénéficie d'un.e interprète lors de ses démarches "se voit stimulée à apprendre la langue nationale. En plus, son isolement diminue, l'empêchant de se replier sur soi-même ou sur son entourage et/ou famille. Le degré de participation des minorités ethno-culturelles en général augmente et les personnes ne parlant pas ou insuffisamment la langue nationale sont stimulées à participer dans d'autres domaines (p.ex. dans le secteur socioculturel)"³¹.

D'ailleurs, le fait de favoriser l'intégration ne représente pas l'unique intérêt, "l'intervention d'interprètes professionnels dans des consultations médicales réduit, voire empêche, des coûts inutiles. Ces coûts inutiles sont causés par des tests de diagnostic supplémentaires, des traitements supplémentaires, des séjours prolongés à l'hôpital ou des visites médicales répétées"³².

Les interprètes et traducteurs connaissent de l'intérieur le parcours des migrants, les démarches administratives à accomplir ainsi que la problématique de la demande d'asile en Belgique. Ils/elles disposent bien souvent d'un diplôme étranger de l'enseignement supérieur et/ou une expérience professionnelle dans des métiers spécifiques ainsi que des compétences linguistiques, mais également culturelles et relationnelles. Les interprètes ont donc un rôle spécifique à jouer dans le domaine de l'intégration des personnes étrangères. On parle donc également de leur insertion socio-professionnelle en tant que professionnel.le.s de la traduction et de l'interprétation. D'autant plus qu'ils/elles reçoivent des injonctions à "s'intégrer" socialement et professionnellement. Ils/elles ont les capacités, les compétences pour travailler en tant qu'interprètes et les besoins sont là. Il serait donc intéressant de regarder de quelle intégration on parle, selon quel modèle ? A-t-on encore le libre choix de la manière dont on souhaite "s'intégrer", trouver sa place, son chemin dans la société ?



29 Réseau européen de Traduction et d'Interprétation pour les Services publics.

30 Delizée A., Bruwier N., De Brouwer S., Di Mattia M., Meziane A., Rillof P.(2015) «L'interprétariat en milieu social: une expertise en péril» in Cahiers Internationaux de Symbolisme, 140-141-142, 57-64.

31 Backens S, (2008). L'interprétariat et la traduction en milieu social. Un instrument garantissant les droits fondamentaux. Ecart d'identité N 113.

32 *Ibid.*

8. CONTEXTE DU MARCHÉ DE L'EMPLOI ET VALORISATION DES COMPÉTENCES DES PERSONNES MIGRANTES

«DE L'EXCLUSION À LA VALORISATION DES COMPÉTENCES DES TRAVAILLEURS MIGRANTS : QUESTIONS GLOBALES ET LOCALES», ALTAY MANÇO.

Selon l'Organisation Internationale des Migrations, plus de 250 millions de personnes vivent dans un pays autre que celui où elles sont nées, soit 3 % de la population humaine. Près de 60 % de ces immigrés sont installés dans les pays industrialisés. Au sein de l'UE, les immigrés représentent près de 12 % de la population, une proportion équivalente au taux d'immigrés en Amérique du Nord. Il faut également considérer que la population immigrée est surtout concentrée dans les régions les plus industrielles de ces continents. Structurellement jeune, environ 70 % de la population immigrée est active, elle représente potentiellement 15 % de la main-d'œuvre totale. L'UE reçoit annuellement plus d'un million de nouveaux migrants et réfugiés. Ces chiffres ne comprennent pas les immigrés sans papiers. Les résidents irréguliers sont par définition impossibles à chiffrer, mais les estimations de la OIM laissent entendre qu'il existerait près de 10 millions d'habitants non enregistrés dans l'UE. On peut donc supposer que 60 à 70 % de ce groupe serait également actif sur le marché du travail, souvent exploité sans protection aucune.

Pour de nombreux observateurs, les travailleurs immigrés se concentrent aussi dans un nombre limité de secteurs économiques où l'offre de main-d'œuvre autochtone est faiblement représentée, comme l'agriculture, la construction, l'hébergement, l'alimentation, les transports, la logistique, les soins aux personnes, la santé, l'enseignement, les services aux entreprises et certaines manufactures qu'il n'est pas possible de délocaliser vers des pays en développement dans lesquels le travail coûte moins cher. Les travailleurs étrangers occupent dans ces secteurs des postes subalternes alors qu'environ un quart d'entre eux a un diplôme d'études supérieures. Ces emplois comprennent en particulier des tâches dites «3D» (dirty, dangerous, demanding) et exigent en général une grande flexibilité (temps/espace) de la part des travailleurs. En cela, les travailleurs issus de l'immigration apparaissent souvent comme des bouche-trous dans des secteurs économiques désertés par une grande partie des travailleurs locaux.

Les rapports à propos de l'insertion professionnelle des migrants résidant dans l'UE soulignent, de fait, le caractère discriminatoire du marché de l'emploi. En effet, celui-ci ne reflète pas la diversité ethnique de la population. La discrimination dont les personnes d'origine étrangère font l'objet correspond au traitement différencié des individus en fonction de leur appartenance ethnique. Elle est fondée sur les perceptions des acteurs du marché du travail selon lesquels des individus ayant une appartenance réelle ou supposée à certaines « races » ou ethnies auraient une productivité moindre. A titre illustratif, UNIA met en lumière des discriminations persistantes. Elles touchent tous les secteurs d'emploi,

mais la moitié des plaintes concernent le secteur marchand. Les actes discriminatoires identifiés sont majoritairement liés à des critères « raciaux » (29 % des cas), à l'âge des travailleurs (18 %), aux handicaps (18 %), aux convictions religieuses et philosophiques (15 %), à l'état de santé (9 %), à l'orientation sexuelle (4 %) et à d'autres facteurs (7 %) dont l'origine ethnique. Il est ainsi remarquable que, de manière cumulée, près de la moitié

“La formation et une belle initiative pour les demandeurs d'emploi et toute personne qui veut intégrer le milieu associatif. Personnellement la formation m'a ouvert une porte que je ne pensais pas franchir, cela m'a fait découvrir des milieux sensibles tel que les centres spécialisés dans la psychologie et la psychiatrie”. MB

des motifs des discriminations connues des services juridiques concernent des questions ethnoculturelles. Par ailleurs, les travailleurs d'origine étrangère peuvent cumuler plusieurs de ces facteurs d'exclusion et se trouver à leur intersection (femme, d'origine africaine, âgée, musulmane, obèse...). En conséquence, les personnes d'origine étrangère, et en particulier celles issues de pays en développement, sont proportionnellement moins représentées parmi les actifs occupés sur le marché de l'emploi des pays de l'OCDE. En effet, le taux de chômage des étrangers résidant dans l'UE est, en moyenne, 2 fois plus élevé que celui des travailleurs qui possèdent la nationalité du pays d'emploi.

Il serait pourtant avantageux pour les entreprises de ces pays d'incorporer ces migrants à la hauteur de leurs compétences, voire de les encourager à approfondir leurs capacités. De fait, les travailleurs immigrants et leurs familles sont aussi des consommateurs. Ils augmentent la demande de biens et services là où ils résident. Cela veut dire qu'insérer les travailleurs immigrés et les aider à atteindre des niveaux de compétence et de salaire élevés représente un bénéfice net pour l'économie de la région de réception. Par ailleurs, les « baby-boomers » arrivant à l'âge de la retraite, des pénuries commencent à se faire sentir sur les marchés de l'emploi, tant en Amérique qu'en Europe, d'autant plus que certains secteurs comme les soins de santé et les soins aux personnes âgées montrent déjà des signes d'appel de main-d'œuvre depuis plusieurs années. Ces divers éléments montrent l'importance pour tous de réfléchir à la qualité et à la rapidité de l'insertion professionnelle des migrants et celles de leurs enfants.

De nombreux freins à l'emploi des travailleurs migrants et issus de l'immigration sont toutefois à déplorer. Se posent souvent des problèmes de maîtrise des langues utiles sur le marché du travail des pays d'installation en association avec la faiblesse ou l'inadaptation des qualifications ou des compétences des travailleurs migrants. Ce problème est renforcé par les difficultés de reconnaissance des titres et des expériences professionnelles de ces travailleurs dans leur nouveau pays. Cela ne représente pourtant qu'une partie des obsta-

cles administratifs qu'endure ce public. Ajoutons-y la dimension non contraignante de la plupart des législations antidiscrimination. L'absence ou la faiblesse des réseaux sociaux des migrants utiles pour accéder à l'emploi ou à l'information dans le domaine professionnel ne facilite par ailleurs pas l'insertion des travailleurs d'origine étrangère, dans un contexte au moins « xénosceptique ». Considérant que l'essentiel de notre tissu économique est constitué de PME, en général peu préparées à endosser la charge entre autres administrative de l'emploi de personnes étrangères, nous pouvons également mentionner, au rang des obstacles, l'insuffisance ou l'inadaptation de l'offre d'accompagnement en insertion socioprofessionnelle des travailleurs migrants et des employeurs. Dans divers pays, comme la Belgique, ces structures ont, en effet, des liens limités avec les entreprises et en particulier, les plus petites d'entre elles qui se trouvent être les plus nombreuses. Pour les jeunes issus de l'immigration, enfin, il convient de signaler les échecs des systèmes scolaires des pays d'accueil (inadaptation à l'accueil des élèves primo-arrivants non-locuteurs de la langue d'enseignement, culture du redoublement, etc.) et la faiblesse des liens entre l'école et l'emploi (entre autres, la non-valorisation des formations techniques et professionnelles en alternance) dans de nombreux pays d'immigration.

Alors, être interprète, donc intermédiaire, en pareil contexte..? Les constats égrainés laissent subodorer qu'augmenter toujours plus les capacités des chercheurs d'emploi sans rien changer au marché du travail lui-même — sans renforcer, par exemple, la perméabilité des systèmes de formation à la diversité — est une voie peu durable et d'une efficacité limitée. Aussi, il semble qu'un des rôles sociétaux des structures telles que Le Monde des Possibles serait de lutter encore et toujours pour :

- valoriser les diversités des travailleurs plutôt que normaliser les chemins de l'insertion ;
- varier les opportunités tant pour les citoyens que pour les entreprises ;
- interpellier les décideurs — avec l'aide des autres organisations de la société civile ;
- inciter au changement par la formation, des campagnes, l'innovation et la recherche.

8.1. VALORISATION DE LA DIVERSITÉ DES COMPÉTENCES DES PERSONNES MIGRANTES

Porteuses d'idées, de compétences et d'expériences, les personnes migrantes sont touchées par la discrimination à l'emploi, la disqualification sociale, et sont bien souvent contraintes d'effectuer une reconversion professionnelle, prioritairement dans des métiers manuels en pénurie de main-d'œuvre. Le projet Univerbal met en avant des possibilités de valorisation des savoir-faire de chacun.e et ouvre des perspectives d'emploi respectueuses des potentialités réelles des personnes.

Lors de notre colloque du 18/12/2018 sur la « Mobilité des compétences des personnes migrantes : opportunités socioprofessionnelles en économie sociale et solidaire », M.

Joseph Gatugu, chercheur à l'IRFAM, rappelait que la disqualification sociale touche énormément de personnes migrantes. La disqualification est le « processus d'affaiblissement ou de rupture des liens de l'individu avec la société au sens de la perte de la protection et de la reconnaissance sociale » (Serge Paugam).

Cette disqualification se fait en 3 étapes : 1. une phase de fragilisation de l'individu liée à la précarité de l'emploi 2. une phase de dépendance vis-à-vis des services sociaux 3. une phase de marginalisation, les services sociaux n'arrivant pas à favoriser l'intégration de l'individu.

8.2. LOGIQUES D'ETHNOSTRATIFICATION À L'ŒUVRE SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Dans un contexte de précarisation de l'emploi, « d'uberisation », de délitement du droit du travail et d'accentuation des violences structurelles, le projet Univerbal représente une initiative développée avec les personnes migrantes sur un modèle coopératif, et potentiellement créateur d'emploi.

Rappelons que les principaux mécanismes de discriminations à l'embauche sont :

- La non-reconnaissance des diplômes et des compétences
- L'évaluation trop souvent arbitraire de la valeur réelle des formations ou compétences acquises à l'étranger
- L'absence de systèmes de validation de toutes les compétences acquises à l'étranger
- L'ethnostratification ou stratification ethnique du marché du travail : Les personnes d'origine étrangère sont systématiquement concentrées dans des segments inférieurs, en particulier le tertiaire (nettoyage, hôtels, restaurants, soins de santé), des secteurs d'emplois désertés par des nationaux, emplois dits « 3 D » (Dirty, Dangerous, Demeaning, c'est-à-dire sales, dangereux et dégradants). Soulignons aussi une subdivision entre des emplois pour hommes et pour femmes. Les hommes sont relégués dans des secteurs d'emplois de manutention tandis que les femmes sont presque systématiquement orientées vers les secteurs du nettoyage et de l'aide aux personnes. Le phénomène est aussi observable au niveau des statuts, des rémunérations, de la durée du chômage, etc.

D'un point de vue juridique, Fanette Duchesne, juriste en droits des étrangers à la FGTB Liège souligne la précarité et la dépendance dans laquelle se trouve une personne migrante dont le statut de séjour est lié à son contrat de travail. Le maintien du contrat de travail est essentiel pour le travailleur migrant. Si on a reconnu les qualifications du maçon avec son salaire, la réalité est différente sur le terrain. Le travailleur en permis de travail B a un séjour d'un an, il devra être dans ce statut pendant 5 ans pour avoir un jour un titre de séjour sans permis de travail. Ce travailleur va donc totalement dépendre de son patron, ce qui peut provoquer des situations de paternalisme exacerbé.

Quand on est migrant.e et travailleur.se on est encore plus vulnérable. Cela génère une panoplie d'abus potentiels. Si l'employé.e veut garder son emploi, il/elle va accepter des heures supplémentaires, accepter qu'on le/la rappelle le week-end, accepter des horaires déliants. C'est 12 mois de travail continu qui sont requis en permis B. Même les belges atteignent rarement cette continuité. Cette durée de 12 mois requiert souvent de cumuler plusieurs contrats ce qui est problématique.

8.3. DISCRIMINATIONS INSTITUTIONNELLES ET TRAITEMENT NON DIFFÉRENCIÉ DES DIFFÉRENCES

Cécile Rugira, du Centre d'Information et d'Éducation Populaire (CIEP) Hainaut Centre, explique : "Les discriminations à l'égard de ces femmes [migrantes et racisées] prennent plusieurs formes. Il y a les discriminations individuelles (la peur, le mépris, etc.). Il y a aussi les discriminations institutionnelles qui se concrétisent par l'inscription de mesures dans le règlement d'ordre intérieur (par exemple, l'interdiction du port du voile), par la pratique d'ethnostratification (qui consiste à diriger les personnes vers des couches inférieures, d'emploi par exemple, en raison de leur origine) et par le traitement non différencié des différences".

Les femmes racisées sans papiers sont cantonnées dans le travail au noir dans des secteurs comme l'emploi domestique, l'Horeca ou la prostitution. On estime leur nombre

"J'ai bien aimé l'expérience que j'ai acquise en peu de temps dans l'interprétariat. Le projet Univerbal est un engagement, une responsabilité réunissant des personnes compétentes autour d'idées positives. Ce projet aide grandement à la réussite à l'insertion dans la vie sociale". MB.

"Cette formation m'a beaucoup apporté dans le sens où elle m'a fait découvrir un horizon du monde réel du travail". F.

à 20.000 en Belgique. Les femmes racisées avec papiers, dont le travail réglementé comprend des contrats précaires, des temps partiels et des horaires morcelés, dans des métiers peu valorisés socialement. Ces femmes sont victimes à la fois de sexisme et de racisme qui prennent diverses formes : intimidation, vexation, infantilisation, propos racistes, gestes déplacés, etc.

Ces traitements dégradants ont des conséquences importantes sur la vie des migrantes. Il y a l'intériorisation de la discrimination et de l'infériorité sous forme d'auto-exclusion. Il y a aussi la disqualification parentale, avec des parents qui affirment ne plus pouvoir motiver leurs enfants dans leurs études, dans la mesure où eux-mêmes n'ont pas pu valoriser leurs diplômes. Il y a enfin une hypothèque du futur des générations suivantes par manque de modèle de réussite.

Compte rendu d'une rencontre qui s'est tenue en 2018 au CRVI (Centre Régional de Verviers pour l'Intégration) sur le sujet des discriminations que les femmes migrantes peuvent vivre. <https://crvi.be/les-discriminations-a-legard-des-femmes-migrantes-une-situation-de-violence-qui-se-degrade/>

Une lecture intersectionnelle de ces discriminations nous permet, comme l'explique Emilia Roig (fondatrice et directrice du Centre pour la Justice Intersectionnelle) de comprendre et de lutter "contre les discriminations au sein même des discriminations, protéger les minorités au sein même des minorités, et combattre les inégalités au sein même des inégalités". Pour Emilia Roig, "cela ne signifie pas qu'on se replie sur un microcosme (...) cela veut dire qu'on essaie de limiter l'invisibilisation et la marginalisation de certains groupes à l'intérieur d'un même groupe"³³.

Une femme, qu'elle soit migrante ou non connaîtra des réalités bien différentes. Une personne migrante, qu'elle soit homme ou femme, connaîtra également des réalités de vie différentes. Lorsque ces personnes vivent des discriminations et que celles-ci différentes se conjuguent, ces discriminations ne font pas que s'additionner mais elles créent de nouvelles situations particulières qui doivent être considérées comme telles.

8.4. LE MILIEU MÉDICAL : LE BOOM DES DEMANDES

L'absence de cadre clair sur le métier d'interprète en milieu social est de facto préjudiciable pour des prestations en milieu médical en termes de cohérence et d'assurance que les prestations seront de qualité. C'est un véritable défi que de contribuer à l'établissement de normes qui puissent baliser le métier en milieu médical.

"Et pour moi en tant qu'interprète ça m'a permis de rencontrer différentes dans différents domaines, j'ai eu plus de connaissances". MJ.

Le développement de la demande d'interprétations en milieu médical pour les interprètes du service Univerbal révèle le besoin selon nous :

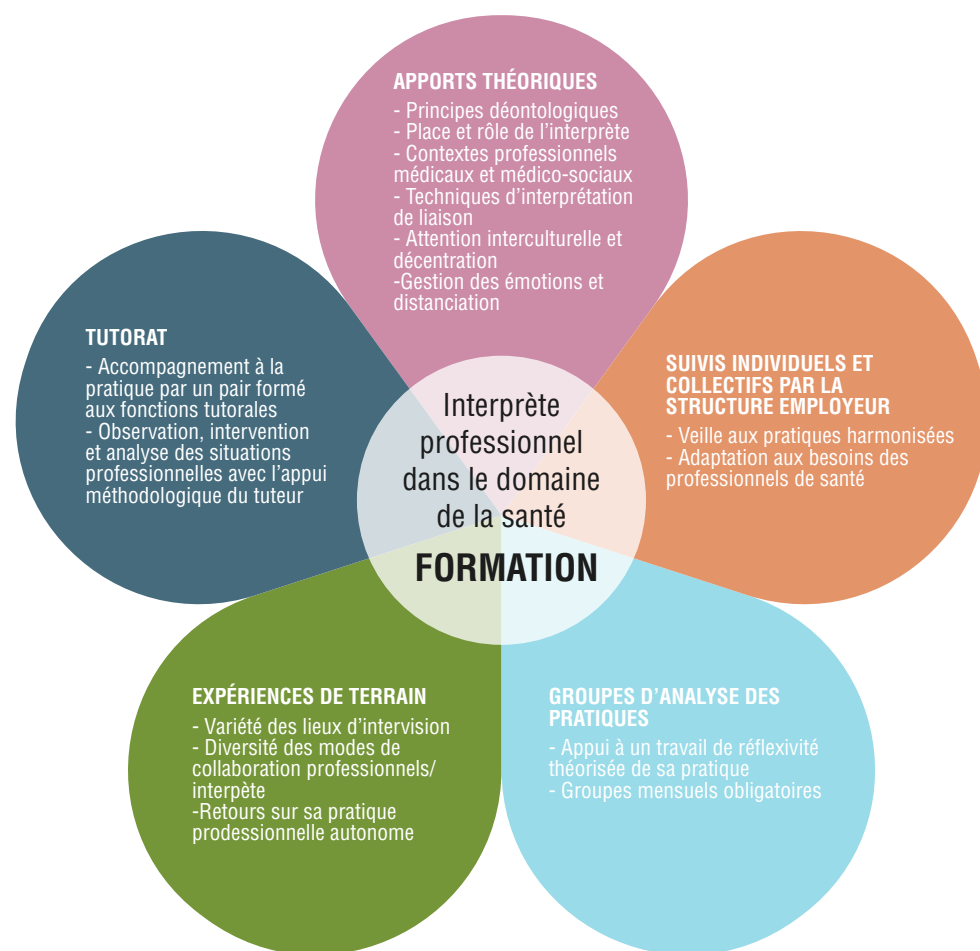
- de sensibiliser le corps médical et les autorités de tutelles de l'existence du service ;
- de développer des stratégies pour que les personnes migrantes non francophones sollicitent l'interprétation en milieu social dans l'exercice de leurs droits fondamentaux ;
- d'implémenter des formations professionnelles dans ce domaine particulièrement demandé ;
- d'impliquer les services médicaux dans la définition de référentiels métiers / normes professionnelles communes ;
- de travailler une plateforme commune composée des interprètes et opérateurs qui travaillent l'interprétation en milieu social/médical ;
- de promouvoir la recherche et le développement.

Nous pourrions à cet égard nous inspirer du référentiel de compétences, de formation et de bonnes pratiques de l'interprétariat linguistique dans le domaine de la santé qui «désigne la fonction d'interface, assurée entre des patients/usagers et des professionnels intervenant dans leur parcours de santé et ne parlant pas une même langue, par des techniques de traduction. L'interprétariat linguistique dans le domaine de la santé garantit, d'une part, aux patients/usagers les moyens de communication leur permettant de bénéficier d'un égal accès aux droits, à la prévention et aux soins de manière autonome et, d'autre part, aux professionnels les moyens d'assurer une prise en charge respectueuse du droit à l'information, du consentement libre et éclairé du patient et du secret médical»³⁴.

Il pointe plusieurs domaines de compétences à travailler pour professionnaliser l'action :

- le cadre professionnel
- l'interprétation de liaison (proximité des nuances, fluidité des échanges, fidélité des paroles du locuteur
- la distanciation
- l'attention interculturelle (sensibilité à la médiation, analyse des situations problématiques).

Le référentiel pointe la nécessité de conférer à la profession un cadre diplômant et pas uniquement professionnalisant qui pourrait s'apparenter à ceci :



9. PERSPECTIVES

9.1 VOLET FORMATION

La formation, depuis 2016, noue des partenariats de collaboration avec d'une part les formations existantes dans ce domaine, d'autre part avec les acteurs de l'enseignement formel qui permettrait d'appuyer et de garantir la reconnaissance du métier d'interprète.

En 2019, nous entamons un partenariat avec l'UMons en charge de la formation des interprètes des SeTIS (wallon et de Bruxelles). Pendant une session de formation, nous testerons la participation des différents publics dans les modules respectifs proposés par l'UMons (focus sur les éléments linguistiques et de langage) et par Le Monde des Possibles (création de contenu via des enregistrements sonores, la rédaction d'articles et la traduction). En gardant les spécificités et en s'appuyant sur les expertises de chacun, nous souhaitons renforcer encore davantage les compétences et la professionnalisation des interprètes. L'aspect non négligeable d'une attestation de réussite validée par l'UMons en fin de formation représente un atout pour la trajectoire et l'insertion professionnelle des personnes futures interprètes qui n'ont parfois aucune attestation officielle de formation émanant du pays d'accueil.

Tout en restant vigilant à ne pas exclure d'autres formes de compétences, de savoirs et de connaissances qui n'entreraient pas forcément dans les cadres d'une formation ou d'un enseignement académique, nous pensons cependant que les liens avec les Universités (de Liège et de Mons) représentent une collaboration ambitieuse et prometteuse pour la viabilité de la formation Univerbal.

9.2 VOLET SERVICE D'INTERPRÉTATION

DURABILITÉ DU MODÈLE ÉCONOMIQUE QUE L'ON PROPOSE, EST-CE VRAIMENT RÉALISTE?

Entrer dans la voie de l'économie sociale implique d'avoir un modèle économique viable; ceci représente l'un des principaux défis du projet.

L'un des enjeux fondamentaux réside dans la recherche d'un statut autre que celui de bénévole pour l'interprète. Actuellement les interprètes impliqués dans le projet ont un contrat de bénévolat qui leur permet de prester à ce titre, avoir une assurance et pouvoir être défrayés sous ce régime sans devoir dépasser la limite annuelle d'indemnisation de 1388,40. Ce statut présente ses limites pour la personne qui ne peut pas dépasser ce plafond annuel, ce qui pose également problème pour la pérennisation du service d'interprétation à long terme. Ainsi, nous nous demandons dans quelle mesure la volonté de s'engager dans la voie de l'économie sociale est compatible avec le statut de bénévole. De plus, nous souhaitons pouvoir contractualiser des prestations et pérenniser les engage-

ments des interprètes qui souhaitent, très justement, pouvoir avoir une perspective sur le long terme. Ces éléments fondamentaux pour fonder le collectif représentent actuellement le plus gros questionnement auquel nous sommes confrontés.

L'autre enjeu est à la base même du modèle économique et concerne les commanditaires partenaires d'Univerbal, qui ont recours aux services d'un.e interprète : hôpitaux, services publics, associations, et petites organisations. Nous sommes confrontés à un fonctionnement où une grande partie du flux économique est régie par l'économie publique. Est-il possible pour un projet comme Univerbal de s'imaginer en dehors de ce cadre ? Hors de la recherche d'un modèle purement économique ? Notre expérience jusqu'à présent nous montre la complexité de se conformer à cela. À ce stade, nous arrivons à la conclusion que le projet doit nécessairement être hybride.

En Wallonie, le coût réel d'une prestation en interprétation en milieu social n'est payé par aucun organisme utilisateur du service. Il suffit d'aller voir sur la page web du SeTIS pour prendre connaissance du prix de facturation d'une prestation (12 euros/h pour de l'interprétation par déplacement + frais de déplacement), de mettre en balance les informations des rapports d'activité pour comprendre que ce coût ne couvre absolument pas l'ensemble des frais et des rémunérations engendrées par une prestation par déplacement. Un organisme offrant des services d'interprétation et de traduction ne peut être viable que si celui-ci perçoit également un soutien via des subsides. Seul le système de subvention permet actuellement la viabilité de la pratique de l'interprète en milieu social dans ce contexte.

En 2019, Univerbal a atteint les 1.960 heures prestées par 50 interprètes. Le chiffre d'affaire généré pour une telle activité ne permet pas de financer de vrais contrats pour les travailleurs-euses, ni de payer les coûts de fonctionnement d'une organisation. Avec notre tarif actuel (17 euros/h) par prestation, même en augmentant le nombre de prestations par interprète, nous n'arriverons pas à un chiffre d'affaires qui puisse être économiquement rentable.

Augmenter les tarifs pour chaque prestation permettrait évidemment d'avoir des rentrées plus importantes. Une prospection s'opère à ce niveau. Cependant, nous ne pouvons imaginer que des associations, des structures modestes voire même des organisations plus importantes telles que Caritas ou le CHU pourraient honorer des coûts bien plus élevés que ce que propose le seul organisme agréé pour rendre ce service qu'est actuellement le SeTIS.

9.3 UNE (AUTO)CRITIQUE DES INTENTIONS DU PROJET ET SON AVENIR: 6 PERSPECTIVES

L'approche autogestionnaire qui est promue dans un projet d'économie sociale au Monde des Possibles interroge différentes manières de penser et vivre une émancipation socioéconomique de chacun.e. Un rapport de pouvoir qui peut encore exister entre le/la formateur-trice et le groupe de participant.e.s s'estompe progressivement pour laisser place à différentes façons de percevoir les situations insatisfaisantes (discrimination, oppression,...) et une manière « horizontale » de les gérer. Il est important pour le groupe d'arriver à stabiliser ces représentations, à les raccorder à des mots ou concepts philosophiques et politiques pour éclairer leur situation et identifier progressivement quelle stratégie ils/elles souhaitent mener en toute connaissance de causes.

Autrement dit : une éducation au politique précéderait-elle à une éducation à l'économique? Perspectives et interrogations sur le "collectif" Univerbal.

PERSPECTIVE 1 : IDENTIFIER COMMENT LES PARTICIPANT.E.S SE PENSENT CAPABLES DE CHANGER LES CHOSES

La force d'un projet d'économie sociale au MDP est qu'il est situé, porté par les participant.e.s qui sont directement concerné.e.s par une situation insatisfaisante concrète. Ceci constitue une opportunité de faire du « politique en local », du micro-scopique. Cela interroge la question des pratiques, quelle méthode est souhaitée pour corriger des injustices globales constatées, quelle stratégie de transformation sociale entreprendre ? La conscientisation de classe pourrait probablement être facilitée par l'analyse de la situation des amis, famille restés au pays souvent dans une situation économique difficile. Il y aurait peut-être des convergences à travailler entre « damnés de la terre »³⁵ du « sud » comme du « nord »... L'éducation au politique se ferait ainsi en plusieurs étapes dont la promotion du témoignage, d'une parole libérée, la réinterprétation des phénomènes à l'aune d'événements vécus au pays, la prise en considération de l'importance de la chose publique (res publica) comme outil de régulation de l'économie, la réorganisation du travail et sa plus-value en faveur des personnes appauvries par le système.

La création d'une action politique au sens noble du terme reposerait ici sur la capacité à adresser le désaccord, les différends qui engendrent forcément une confrontation entre les participant.e.s des collectifs, différends qui portent sur la manière de voir le monde, la volonté de le changer, les moyens à déployer à cette fin ou de manière prosaïque quelles priorités pour le groupe. En Univerbal, il y a ainsi un débat récurrent sur la pertinence d'intégrer la médiation interculturelle dans le champ des pratiques pour enrichir l'offre de service mais aussi débats sur la non reconnaissance de leurs diplômes obtenus à l'étranger, ce qui pour certain.e.s les oriente vers l'interprétation.

L'éducation politique repose ainsi sur une volonté de reconnaissance structurelle des travailleur.euse.s dans leurs savoir-faire d'une part et la mise en place d'un cadre qui assure leur juste rémunération d'autre part. Cela pose la question bien connue de la fonction critique de l'économie sociale, de sa politisation en tant qu'alternative (ou pansement ?) aux dérives néolibérales du marché. C'est en ce sens notamment que l'ESS s'inscrit dans l'agrément d'éducation permanente du MDP par quelques principes structurants :

1. Reconnaissance des travailleur.euse.s migrant.e.s
2. Priorités aux pratiques et savoirs du collectif.
3. Articulations entre ce que vivent concrètement les participant.e.s aux problématiques sociétales/politiques ; capacité à identifier les causes structurelles des situations insatisfaisantes.
4. Travailler l'émancipation économique conjointement à une lecture critique et politique des violences institutionnelles.
5. Changer les rapports de production (ici de services), sortir des logiques d'exploitation.
6. Se donner les outils/moyens de changement d'abord ici et maintenant où nous sommes en situation.

PERSPECTIVE 2 : INTERROGER LES CONDITIONS REQUISES À LA CONSTRUCTION D'UN COLLECTIF QUI TEND À UNE ÉMANCIPATION DE SES PARTICIPANT.E.S.

Il semble acquis que les participant.e.s se retrouvent parce qu'ils/elles partagent en commun un sentiment d'insatisfaction lié à leur situation (économique, reconnaissance de compétences, savoir-faire,...).

Au risque d'être une injonction contradictoire, l'émancipation, l'autonomie ne se décrètent pas («Deviens libre !» est une contradiction dans les termes). Elles se co-construisent progressivement à partir des désirs, représentations des participant.e.s. Quelles questions les participant.e.s souhaiteraient mettre en débat ainsi que les modalités de traitement qu'il s'agirait d'utiliser dans leur propre mouvement/désir d'émancipation? Cette approche permettrait de soutenir une réelle participation de ceux/celles qui sont souvent les plus dépossédés de la parole³⁶ (un comble pour un interprète). Il semble que ces dimensions manquent actuellement dans le collectif légitimement surtout préoccupé par la professionnalisation de la pratique singulière de l'interprète en situation dans laquelle chaque membre du collectif se reconnaît. Mais quel est son imaginaire collectif/politique ? Quelle est la transformation sociale à laquelle il veut participer ? Quel est son rêve ?

Cela interroge le contexte dans lequel le/la participant.e se sent autorisé.e à contribuer, à

exprimer son désaccord tant sur des solutions proposées que sur les questions que se pose le groupe et la manière de questionner. Pour que l'expression de ce désaccord puisse advenir, il faut que le sentiment d'appartenance au collectif soit réel.

PERSPECTIVE 3 : PENSER LA CIRCULATION DU POUVOIR, L'APPROPRIATION DU PROJET ET L'ÉMANCIPATION DE LA FIGURE DE L'AUTORITÉ

La disparition de la figure qui incarne le pouvoir (ici les animatrices du projet et l'administrateur de l'association) faciliterait de facto l'apparition de conflits qui alimenterait une politisation des discours et pratiques. Qui sera légitime pour présider le collectif pendant 3 mois par exemple ? Quels seront les mandats des groupes de travail (ou cercles de fonctionnement)?, etc. Ces interrogations supposeront une mise à plat des relations d'influence, de pouvoir, que certain.e.s membres du collectif attribuent à d'autres, identifier dans une interaction interculturelle les valeurs d'autorité qu'une personne peut incarner volontairement ou à son insu (par l'âge, le genre, l'origine, la famille ...). Même si l'égalité entre les membres est posée, elle devra toujours être interrogée/questionnée à l'aune des relations de pouvoir.

Le défi pour le collectif est ici de taille: apprendre à se gouverner demande à chaque membre d'intégrer les techniques démocratiques pour pouvoir gérer les contradictions internes tout en assurant les prestations d'interprètes sur le terrain. Il faudra analyser à quel point cette concomitance est favorable ou non à l'efficacité du collectif en tant que tel. Cette sensibilité du collectif aux enjeux de pouvoir, à la circulation de celui-ci, le placerait en veille permanente, ce serait une éducation par les pairs continue tant sur l'action politique, d'interpellation à mener à l'extérieur que sur le fonctionnement interne du collectif.

PERSPECTIVE 4 : TRAVAILLER UN CADRE ÉMANCIPATEUR AUTOPARTANT

Une vision du collectif a été stabilisée par l'intervention de l'agence conseil en économie sociale PropageS, des objectifs sont clarifiés, des clients clairement objectivés qui sont satisfaits des prestations, avec un triplement de ces dernières entre 2018 et 2019. Tout semble donc réuni pour l'émergence d'un nouvel opérateur dans le champ de l'interprétation en milieu social en Wallonie. Et pourtant cela peine manifestement à démarrer.

L'économie sociale comme perspective de développement correspond à un processus d'émancipation socioéconomique pensé à partir des représentations de l'équipe du MDP. Une perspective fondamentale du collectif Univerbal résidera dans la définition de sa propre action de transformation, comment il souhaite lui-même ou pas, travailler l'émancipation de ses membres et leur éducation politique. Cette dernière comprendra donc aussi une distanciation du cadre de l'éducation populaire telle que proposée par le MDP.

36 Voir à cet égard le concept de subalternité dans: "Les subalternes peuvent-elles parler?" de Gayatri Chakravorty Spivak aux éditions Amsterdam. www.philomag.com/les-idees/entretiens/gayatri-spivak-on-nest-pas-subalterne-parce-quon-le-ressent-2082

PERSPECTIVE 5. DÉVELOPPER UNE RECHERCHE ACTION PARTICIPATIVE³⁷ (RAP)

Quelques questions pour initier la démarche d'une RAP en Univerbal :

- Travailler dans le chef des participant.e.s le souhait de s'impliquer au-delà de la prestation d'interprétation dans la vie du collectif et ses autres tâches/responsabilités organisationnelles.
- Travailler une vision politique de l'ensemble des membres du collectif sur laquelle se fonde une intention collective d'émancipation. Quelle est la conception du travail pour chacun.e par exemple ? Comment chacun.e pense la mutualisation des ressources, des moyens ?
- Avoir une approche holistique des participant.e.s en intégrant leur réalité personnelle ; le statut de cohabitant.e par exemple qui empêche ou rend difficile l'octroi de rémunérations complémentaires aux allocations sociales. Ces éléments rendent l'implication dans le collectif aléatoire en fonction des formes de rémunération aussi présentes et accessibles.
- Identifier les doutes éventuels du collectif sur la création d'une entité juridique autonome VS modèle salarié dit classique.
- Analyser les conflits/contradictions qui pourront émerger entre les valeurs du collectif, sa vision politique et la logique marchande du projet. Le choix des clients du privé, les logiques tarifaires différenciées etc... quelle stratégie adopter ici ?
- Identifier comment chacun.e pense la prise de décision collective, le suivi des décisions, le respect de ces décisions.

PERSPECTIVE 6 : RENFORCER ET TRAVAILLER LES HISTOIRES SINGULIÈRES DE CHACUN.E QUI A UN PASSÉ MIGRATOIRE, QUI PORTE EN LUI/ELLE UN PROJET DE VIE EN BELGIQUE

Le récit de vie librement consenti permettrait d'adresser les désirs, les représentations, la manière dont chacun.e s'est développé, à adapter ceux-ci à la trajectoire de l'exil. Ces différent.e.s manières d'être pourront faire sens commun dans la découverte de la trajectoire de chacun.e.

L'identification de similitudes dans les récits biographiques permettrait de progressivement d'identifier des invariants dans des processus de domination, d'exploitation par exemple et ainsi progressivement constituer un « nous » micropolitique. Qui sommes nous ? D'où venons nous ? Que voulons nous ? Où allons nous ? émergeront du processus. Il existe des techniques pour cette approche narrative où la réalité sociale et économique de chacun.e trouverait à s'exprimer. C'est un droit que chacun.e possède de se dire, de dire comment il/elle se positionne dans son être au monde sans jugement de qui que ce soit du collectif. La liberté de se dire, de dire « Je » placera ici au centre du

processus l'émotion, le ressenti, la subjectivité, ce qui est un acte éminemment politique en soi eu égard aux formes d'oppression que certain.e.s participant.e.s d'origine étrangère ont pu vivre au pays ou en Belgique.

C'est la construction progressive d'une identité politique basée sur l'identification de réactions communes à des événements similaires (Attentats en Belgique en 2016, COVID19 en 2020, naissance d'un enfant, réussite d'un examen, réalisation d'un objet de fierté...) ³⁸. C'est une forme de subjectivation collective, une manière de devenir ensemble basée sur la confiance, c'est une manière de construire la mémoire sociale du collectif, de relier entre elles les expériences, perceptions et monter donc progressivement en macro, en généralité, et pour les participant.e.s de devenir sujets historiques. Comme dit Alexia Morvan « Faire l'histoire ensemble c'est faire de la politique au lieu d'être fait par elle » ³⁹.

37 «Recherche Action Participative» (RAP), une méthode qui permet à tous groupes, d'enfants, de jeunes ou d'adultes, de se prendre en main à travers une action décidée ensemble. Ceci ne peut se faire qu'après une recherche et une analyse de l'environnement. La méthode «Recherche Action Participative», découverte par Asmae ASBL en 1993, permet la création d'un Réseau International RAP" (Wikipédia).

10. CONCLUSION

Univerbal est à la croisée des chemins, soutenu à l'origine par le Monde des Possibles conçu comme environnement qui se veut libérateur, qui travaille l'émancipation de ses acteur.trice.s (Service Univerbal) et qui valorise les savoir-faire linguistiques de chacun.e (Formation Univerbal). Ce collectif composé d'interprètes qui ont des compétences reconnues par 50 opérateurs en 2019 a la capacité d'exercer un contrôle conscient sur ses orientations, ses activités peuvent conduire ses membres à plus d'autonomie d'une part et à un changement sociétal d'autre part. La capacité du collectif à se questionner, s'outiller, se former, instruire les conflits, s'enrichir entre ses membres et des contacts/réseaux sera déterminante pour l'avenir de la dynamique Univerbal initiée en 2016.

Et « le chemin se fait en marchant » comme disait le poète Machado.



11. L'ÉQUIPE ET LES PARTENAIRES

EQUIPE COORDINATION

Lorena Espino, Charlotte Poisson, Yasser Mustapha, Paul Devigne, Habiba Saidou (stagiaire), Serge Dakpui, Didier Van der Meeren

EQUIPE DES INTERPRÈTES

Nadia M., Mina, Saloua, Mahdjouba, Fatima B., Houria I., Meryam F., Hafida E., Samira, Hafida B., Radia, Fatima A., Hazar, Horiya C., Iyman, Mathilda, Mariem El M., Fatima Z., Nadia El J., Merza, Tamara, Fatima B., Serifa, Berivan, Galina, Walwala, Mohebullah, Italia, Darmik, Marie-Josée, Ibrahim A., Aminata, Fatima Zohra, Aïssatou, Sanassa, Moussa Kalidou, Olena, Youlia, Amun Mohamed, Fatouma, Fos Mohamed, Housni, Filsan, Gedi, Fatma K., M-Yâsin, Nastheo, Yasser, Rosette, Sylvie, Malika, Martha, Idiatou, Elona, Aziz, Omar, Ruta, Daniel, Wesam, Younes.

PARTENAIRES

Fédération Wallonie-Bruxelles, Fonds Venture Philanthropy, PropageS

PARTENAIRES AVEC CONVENTIONS

Caritas international, Centre de la Croix-Rouge, CHU Sart-Tilman, CAPS de Liège

12. BIBLIOGRAPHIE CIBLÉE ET NON EXHAUSTIVE

INTERPRÉTATION EN MILIEU SOCIAL

BACKENS, S. (2008). L'interprétariat et la traduction en milieu social. Un instrument garantissant les droits fondamentaux. Écarts d'identité. N 113.

DELIZÉE, A., BRUWIER N., DE BROUWER, S., DI MATTIA, M., MEZIANE, A., RILLOF, P. (2015) L'interprétariat en milieu social : une expertise en péril in Cahiers Internationaux de Symbolisme, 140-141-142.

SAUVETRE M. (2002): "L'interprète en milieu social en Europe, A la croisée du dit et du non dit..." Écarts d'identité n°99.

SAFAR H. et HMAMI A. (2014) : "L'interprétation en milieu social, profil et mission en Belgique francophone" Monografías de Çédille 4.

MIGRATIONS ET POLITIQUES

BROSSE L. (2019): “Avoir une politique d’immigration? Impact sur les droits et l’emploi des migrants”, IRFAM, Liège.

CHARLIER, S. ET GRENADE, S. (2009). Dans Les recherches en “genre et développement” pour des politiques de développement appropriées. Commission Femmes et Développement. Bruxelles.

Fibbi, R. (2005). Mesures de lutte contre les discriminations à l’embauche. SWISS FORUM FOR MIGRATION AND POPULATION STUDIES (SFM). Lausanne, Suisse.

Gatugu, J. (2017). La discrimination des Africains qualifiés sur le marché de l’emploi. IRFAM, Liège, Belgique.

LEMERCIER É., (2008). Travail et femmes migrantes : invisibilisation des qualifications, utilité sociale et parcours d’émancipation Editions Antipodes | « Nouvelles Questions Féministes » 2 Vol. 27.

MANÇO, A. (2018). Efficacité des dispositifs d’insertion. Diversités et Citoyennetés – n° 51 mai 2018.

MYRIA (2018). La migration en chiffres et en droits. Centre fédéral Migration, Bruxelles.

ECONOMIE SOCIALE

LAVILLE, J.L. (2011). Économie solidaire, économie sociale et État social. Dans KLEIN JL. ET LÉVES B. (Eds.) Contre l’exclusion. Repenser l’économie. (pp 161-174). Quebec, Ed. Presses de l’université du Quebec.

CIRIEC (2008). L’ECONOMIE SOCIALE D’INSERTION. Analyse des complémentarités et de l’efficacité des outils d’économie sociale (Contrat de recherche SSTC – N SO/H6/049) Section belge du CIRIEC.

EDUCATION PERMANENTE

LEMONNIER, F. ET LE GRAND, E. (2014). Éducation populaire et Éducation pour la santé par les pairs, des liens intrinsèques. Institut national de la jeunesse et de l’éducation populaire Cahiers de l’action. 2014/3 N° 43.

FANON F. (1961): “Les Damnés de la Terre”, Ed. Maspero, Paris, France.



univerbal

UN PROJET D'INTERPRÉTATION EN MILIEU SOCIAL

