



Point fort

Les jeunes, les préjugés et le racisme

Le travail social se doit d'être attentif au racisme, aux rapports de domination et aux discriminations inconscientes – tant aux niveaux individuel, structurel et institutionnel, ainsi qu'aux spécificités du racisme chez les enfants et adolescent·e·s.

Texte: Gülcan Akkaya, professeure, département Travail social de la Haute école spécialisée de Lucerne (HSLU),
Monique Eckmann, professeure émérite, Haute école de travail social (HES-SO) de Genève,
et Miryam Eser Davolio, professeure, département Travail social de la ZHAW



Les travailleur·euse·s sociaux·ales sont constamment confronté·e·s à la question du racisme. Pour avancer, il est important que, dans la pratique du travail social, nous reconnaissons ses différentes formes et sa complexité. Ainsi, le racisme individuel, structurel et institutionnel doit être pris en compte dans l'analyse des problèmes rencontrés.

On parle de racisme structurel lorsqu'un système social, de par ses représentations juridiques, ses règles et ses structures politiques et économiques, crée des exclusions. Le racisme institutionnel est une sous-catégorie de ce racisme structurel: il est lié aux structures des organisations, ou plus précisément à certaines habitudes et représentations des collaborateur·ice·s, des procédures ou des règles établies qui ne sont pas remises en question. On l'observe notamment lorsqu'il va de soi que de telles procédures ou de telles règles ciblent certaines personnes ou certains groupes plutôt que d'autres et, éventuellement, les désavantagent et les excluent.

Il est crucial de se mettre à l'écoute des jeunes pour qu'ils puissent mettre des mots sur leur vécu.

Dans le travail social auprès d'enfants et d'adolescent·e·s, les questions de racisme et de discrimination raciale se posent de multiples façons: iels peuvent être la cible d'actes ou de discours racistes tout comme iels peuvent les avoir commis, en être témoins ou s'y opposer. On entend par « personnes concernées » toutes les personnes perçues comme « étrangères » ou n'appartenant pas à la communauté. Dans leur réflexion, les travailleur·euse·s sociaux·ales prennent peu en compte les stigmatisations culturelles et le traitement différencié dont les jeunes font l'objet. Dans la pratique du travail social, les catégorisations culturelles ont même pour effet de reproduire le racisme.

On parle de discrimination structurelle quand, par exemple, des jeunes vivent dans la pauvreté et ne peuvent participer à la vie sociale, car leurs parents perçoivent 30% de moins d'aide sociale à cause de leur statut de personnes étrangères admises provisoirement. Même chose lorsque les familles ou les jeunes ont plus de difficultés à se faire naturaliser, car les parents bénéficient de l'aide sociale. Dans ces conditions, il est difficile de faire des projets de vie et de trouver sa place dans la société.

Il est par exemple statistiquement prouvé que, dans leurs recherches d'emploi, les jeunes se heurtent à des discriminations et à un racisme institutionnel à cause de leur couleur de peau, de leur nom, de leur origine ou de leur appartenance religieuse. Pourtant, il est rare que la pratique du travail social traite de l'expérience de ces jeunes qui, à cause de leurs caractéristiques personnelles, n'ont pas les mêmes chances dans la recherche d'une place en apprentissage, dans leurs études, ou doivent subir les contrôles d'identités au faciès dans la rue.

Offrir un espace protégé

Souvent, les personnes concernées par le racisme sont taxées de « trop sensibles ». Il est rare que le racisme et la discrimination soient reconnus comme des phénomènes ayant des causes non seulement individuelles, mais aussi structurelles et institutionnelles. Le travail social ne s'y confronte ainsi que rarement frontalement. Résultat: les personnes qui sont la cible de discrimination raciale ne se rendent pas dans les centres de conseil, soit parce qu'elles ont une défiance à l'égard des autorités, soient parce qu'elles ont des peurs et des craintes liées à leur expérience passée (CFR 2017).

Les personnes qui ont connu des expériences de discrimination peuvent nous éclairer sur le racisme quotidien. Les écouter peut permettre d'identifier les différentes formes de racisme à l'œuvre. Dans ce contexte, il est crucial de se mettre à l'écoute des jeunes pour qu'ils puissent mettre des mots sur leur vécu. Le simple fait d'être écoutés peut déjà avoir un effet émancipateur. Dans ce contexte, les points suivants représentent les enjeux cruciaux:

1. Ecouter les personnes concernées, reconnaître leurs besoins et être à leurs côtés.
2. Reconnaître les propos racistes comme tels, les replacer dans leur contexte et les interroger.
3. Confronter les personnes qui tiennent ce genre de propos de manière à les faire réfléchir et non pas en les condamnant.

Tout cela nous amène à nous interroger sur la formation des travailleur·euse·s sociaux·ales ainsi que sur l'évolution et la culture des institutions. De telles situations vécues forment à chaque fois un *critical incident*: un élément perturbateur duquel la culture institutionnelle peut apprendre et faire ses preuves en le prenant au sérieux, en prenant les choses en main, en soutenant les travailleur·euse·s sociaux·ales et en ouvrant des possibilités d'intervention (Eckmann et al. 2009).

.....
 Les autrices partagent l'expérience d'être femmes, professeures en Haute école de travail social à Lucerne, Genève et Zurich et d'être spécialisées dans la lutte contre les racismes dans la formation de base et continue, ainsi que la recherche. Elles sont riches de leurs différentes expériences personnelles en tant que membres d'une majorité et/ou d'une minorité.



Des formes cachées

Nous avons certes fait des progrès au cours des 25 dernières années. Depuis l'instauration de la norme pénale antiraciste en 1995, la conscience sociale et politique s'est quelque peu aiguisée. L'engagement des organisations de la société civile et des organisations de personnes concernées a permis de rendre moins nombreuses les formes les plus prégnantes de racisme et de discrimination. De nombreuses institutions se déclarent expressément contre le racisme et d'autres formes de discrimination. Elles l'annoncent dans leur charte, ont mis en place des moyens de recours et considèrent cela comme des éléments à part entière de leur culture de travail. Pourtant, les formes que prennent l'exclusion, le racisme ordinaire et les humiliations deviennent d'autant plus subtiles. Les propos racistes se font à mots couverts. Il est alors difficile de s'y attaquer. Il faut donc redoubler de vigilance devant ces formes insidieuses de racisme (Wagner 2016).

Tant les personnes qui font l'expérience du racisme que les *bystanders* (spectateur-ice-s) et celles qui le perpétuent doivent amorcer un processus d'apprentissage pour développer une réflexion et une prise de conscience face aux propos racistes. Ce processus nécessite des espaces sûrs où ces questions peuvent être

traitées dans le cadre d'une discussion collégiale. Tout d'abord, les travailleur·euse·s sociaux·ales ne voient généralement le racisme, l'antisémitisme ou l'islamophobie que chez leurs (jeunes) bénéficiaires – donc en tant que bystanders. Peu à peu, iels réalisent qu'elleux-mêmes peuvent commettre un acte raciste ou en être la cible. Les travailleur·euse·s sociaux·ales doivent à cet égard adopter une approche autocritique – et pas seulement dans leur mission auprès des jeunes. Cela devrait être enseigné dans leur *formation de base*, consolidé dans la formation continue et être intégré dans le travail quotidien à travers une intervision, une supervision et un développement de l'organisation ciblée.

Rapports de pouvoirs

Le racisme reste l'expression de rapports de pouvoirs. Ce qui se joue, c'est la légitimation sociétale de hiérarchies fondées sur la discrimination de groupes construits à cet effet. Toutefois, le racisme et la discrimination doivent encore être reconnus comme allant au-delà du comportement déplacé d'une personne et comme étant l'expression de rapports de pouvoirs. Dans le discours sociétal et politique, le racisme est souvent présenté comme quelque chose de marginal qui n'est pas ancré dans la société. Dans le secteur du travail social aussi,



Voix Sociale, épisode 13 :
Racisme et islamophobie,
la parole à une étudiante
directement concernée.



[avenirsocial.ch /
publications / podcast](https://avenirsocial.ch/publications/podcast)

nous avons tendance à voir le racisme comme quelque chose d'extérieur à notre domaine de travail et à nos institutions. L'image que nous avons de l'institution sociale et des travailleur·euse·s sociaux·ales reflète cette croyance selon laquelle le racisme y serait absent. Cela rend la question taboue. Résultat, les expériences de racisme et de discrimination ne sont pas thématiques et échappent à l'analyse des problèmes sociaux (Melter 2006 et 2015; Schramkowski et Ihring 2018).

Nous avons tendance à voir le racisme comme quelque chose d'extérieur à notre domaine de travail et à nos institutions.

Passer à l'action

La lutte contre les discriminations gagnerait à ce que les travailleur·euse·s sociaux·ales affrontent les rapports de pouvoirs, la discrimination structurelle et les formes insidieuses du racisme dans le cadre de leur pratique et dans les institutions. Pour cela, il faut que le programme de formation intègre de façon pérenne le racisme, la discrimination, les principes juridiques, les dynamiques d'exclusion et les rapports de pouvoirs. Les futur·e·s travailleur·euse·s sociaux·ales devraient s'approprier ces connaissances et mettre à l'épreuve leurs compétences à affronter ces sujets-là. Ces aspects doivent avoir une place à part entière dans la pratique et la formation continue, en plus de devenir une partie incontournable du travail quotidien, à travers l'intervision, la supervision et le développement de l'organisation. Car la lutte contre les discriminations raciales institutionnelles ne saurait se limiter à s'abstenir de traiter différemment des bénéficiaires de manière consciente. Il est bien plus pertinent de vérifier constamment et proactivement les structures, les règlements et les modèles d'action inconscients — que l'on croit neutres à tort. •

Littérature

- CFR – Commission fédérale contre le racisme (2017). Recommandations sur le thème du racisme anti-Noirs en Suisse, Berne
- Eckmann, M., Sebeledi, D., Bouhadouza Von Lanthen, V., Wicht, L. (2009). L'incident raciste au quotidien. Représentations, dilemmes et interventions des travailleurs sociaux et des enseignants. Genève, éditions ies
- Melter, C. (2006). Rassismuserfahrungen in der Jugendhilfe. Eine empirische Studie zu Kommunikationspraxen in der Sozialen Arbeit. Münster. Waxmann
- Melter, C. (2015). Diskriminierungs- und rassismuskritische Soziale Arbeit und Bildung im postkolonialen und postnationalsozialistischen Deutschland. Einleitende Überlegungen. In Melter, C. (éd.). Diskriminierungs- und rassismuskritische Soziale Arbeit und Bildung. Praktische Herausforderungen, Rahmungen und Reflexion (p. 7-19). Weinheim, Basel. Beltz Juventa
- Schramkowski, B., et Ihring, I. (2018). Alltagsrassismus. (K)ein Thema für die Soziale Arbeit? In Blank, B., Gögercin, S., Sauer, K.E., Schramkowski, B. (éd.). Soziale Arbeit in der Migrationsgesellschaft (p. 279-290). Wiesbaden. Springer VS
- Wagner, C. (2016). Die Reproduktion « ethnisch » vermittelter sozialer Ungleichheit in einem Schweizerischen Sozialamt. Folgen institutioneller und akteursbezogener Kategorisierungen. In: Arslan, E., et Boay, K. (éd.). Symbolische Ordnung und Bildungsungleichheit in der Migrationsgesellschaft. Interkulturelle Studien, p. 419-437. Wiesbaden. Springer Fachmedien