

**« TRAVAIL – MIGRATION :  
DE L’AVENTURE SOCIALE A L’AVENTURE INTIME »  
DU VENDREDI 2 DECEMBRE 2011 – PARIS SALLE DE CHALIGNY**

---

*Présentation et ouverture du Séminaire par **Mireille ARTUS**, Coordinatrice du Service Appui Santé :*

L'idée de ce séminaire est née autour de questionnements dans l'accompagnement (entendons vers l'insertion professionnelle) des couples « migrants ».

Un homme, une femme, ayant pour première demande de « travailler » ne peut que trouver un écho positif chez son référent. Pourtant, nous constatons parfois qu'il est difficile ou même impossible de voir l'accompagnement aboutir à une prise d'emploi et nous devons faire face à ce qui apparaît comme la réticence voire le refus pour certains migrants de prendre part à l'exigence d'une insertion par le travail.

Fort de la conviction que le travail est un lieu d'épanouissement de soi et d'insertion sociale (« le travail, c'est la santé ! »), nous n'interrogeons pas nécessairement de façon spécifique ou transculturelle la question de l'insertion des populations migrantes.

Souvent aussi, nous nous en référons à des facteurs sociaux (crise économique, nouvelles formes de management, précarisation du travail, etc...) et/ou personnels (langue, parcours de vie, situation familiale) pour expliquer l'exclusion économique des migrants que nous rencontrons dans nos pratiques quotidiennes.

Or, on peut faire l'hypothèse que le choix de se tenir à l'écart d'une insertion par le travail soit un message en soi, porteur de sens et pas seulement une position subie consécutive des facteurs socio-économiques généraux.

Si l'absence de volonté d'insertion professionnelle de certains migrants interroge travailleuses/travailleurs sociaux elle renvoie peut-être à une distance entre ce que nous percevons nous, comme une insertion au tissu social dans notre culture et ce qui paraît à l'opposé : une intégration par le foyer, la vie familiale qui dans beaucoup de cultures, et notamment chez les femmes témoignent d'une insertion de qualité, d'une vie qui se déroule en prenant tout son sens.

Face à ce mythe de l'intégration sociale par le travail, que faut-il comprendre de ce que revêt le mythe de l'intégration pour ces mères ?

Il semble alors que ces deux thèmes MIGRATION et TRAVAIL trouvent ici leur trait d'union.

- Comment les valeurs du travail font-elles une place à l'individu ?
- Quels sont les risques et les enjeux pour les non travailleurs ?
- Est-ce que travailler constitue l'indispensable ingrédient du Bonheur ou tout au moins incontournable d'une reconnaissance identitaire ?
- Que peut-on comprendre à la définition de l'intégration sociale des migrants si l'on ne prend pas en compte les aventures intimes, familiales, interpersonnelles ?

Les INTERVENANTS que nous vous proposons d'entendre sont : **Danièle LINHART et Isam IDRIS.**

**Madame LINHART** est sociologue, directrice de recherche au CNRS-Cresppa-GTM et membre du Centre de recherche sociologique et politique de Paris (UMR 7217). Elle a notamment écrit « Perte d'emploi, perte de soi ».

**Monsieur IDRIS** est psychothérapeute à l'hôpital Avicenne et intervient dans les consultations de psychiatrie transculturelle du professeur Moro.

\*\*\*

### **DANIELE LINHART : CE QUE REPRESENTE LE TRAVAIL DANS LA SOCIÉTÉ FRANÇAISE**

---

Une enquête réalisée par Lucie Davoine et Dominique Méda, comparant les statistiques de 27 pays européens a montré que la société française serait celle où le travail concentre le plus d'attentes et d'attention mais aussi le plus de frustrations et de déceptions.

Le travail y apparaît comme la sphère la plus importante de la vie humaine.

Pourtant, c'est en France que le temps de travail est le moins élevé.

Il y a là un paradoxe qui interroge les sociologues.

Ainsi Philippe D'Iribarne dans "la Logique de l'honneur" montre-t-il que la logique du travail se comprend, en France, en terme d'honneur et non, comme dans les pays anglo-saxons, en terme de contrat.

Dans une perspective contractualiste, le résultat du travail engage davantage l'employeur que le travailleur.

Au contraire, le travailleur français met son honneur dans son travail. La valeur du travail apparaît donc extrêmement prégnante dans la société française.

Pour exemple, j'ai pris part à un débat organisé autour de la diffusion d'un documentaire de Pierre Carles. Ce documentaire présentait des personnes qui vivent de revenus liés à l'aide sociale et affirment une position assumée de liberté dans ce qui apparaissait comme "le choix de ne pas travailler".

Lors du débat qui a suivi, j'ai énoncé une critique de ce que ce documentaire pouvait avoir d'unilatéral, défendant l'idée que dans les sociétés post-industrielles, ne pas avoir de travail a le plus souvent un coût sociologique et psychologique très lourd. Les participants - qui pour la plupart avaient témoigné dans ce documentaire - exprimèrent une lassitude généralisée à l'égard des sociologues qui prétendent selon eux, édicter des normes quant à l'existence sociale des individus.

Toutefois, dans l'espace moins formel du cocktail organisé après le débat, une autre "vérité" émergeait, le discours s'inversait : « Vous n'imaginez pas la souffrance et la difficulté qu'il y a à ne pas travailler » disaient les mêmes qui défendaient une position antagoniste quelques moments auparavant.

La conclusion qui s'impose au sociologue est que les deux aspects –de coercition et d'épanouissement de soi par le travail– coexistent, de liberté et de souffrance dans la situation de chômage.

Cette ambivalence s'exprime dans le fait que si le travail est certes très contraignant, ce qui produit une usure psychique, il reste le moyen de s'inscrire de façon légitime dans la société en contribuant au bien-être et en permettant une reconnaissance du rôle social de l'individu.

Il est une manière de se légitimer à ses propres yeux : ce dont on a besoin matériellement et psychologiquement et pourtant, simultanément, il est l'activité coercitive par excellence.

Le travail demeure toutefois un cordon ombilical qui relie à la société.

Par opposition, le chômeur est dépossédé du sens existentiel que confère le fait d'avoir un rôle défini au sein de la société. Ce paradoxe se décline de façon concrète, ainsi, les gens qui ne travaillent pas n'ont pas de temps libre : des études sociologiques constatent l'impossibilité psychologique pour les chômeurs de prendre part aux vacances organisées par le CE de leur ancienne entreprise quand bien même ils y auraient théoriquement accès.

Ceci illustre que le travail est tout sauf une valeur en voie de disparition, il conserve donc un rôle important dans les démocraties contemporaines.

L'exemple des « licenciements boursiers ». Il s'agit de licenciements conçus dans l'intérêt de la valorisation en bourse de l'entreprise qui les met en place, sans nécessairement que la dite entreprise soit en difficulté.

Les plans de licenciements sont, dans la pratique, prévus trois ou quatre ans à l'avance. De tels plans sociaux imposent aux employeurs la mise en place de Plans de Sauvegarde de l'Emploi (PSE) qui sont présentés comme « nécessaires pour assurer la pérennité de l'entreprise ». En général, ils sont motivés principalement par des intérêts économiques à court terme et aboutissent parfois à la liquidation de l'entreprise.

Ce qui apparaissait alors comme une nécessité pour sauver l'entreprise dévoile sa vraie nature : un plan de liquidation judiciaire programmé pour effectuer des bénéfices à court terme. La mise en place des PSE a des conséquences sur les postures politiques : les victimes de manipulations n'ont plus confiance dans le jeu politique démocratique. La multiplication des plans sociaux, conduit à l'accroissement de l'abstentionnisme, crée un sentiment de profonde insécurité : on passe de l'inscription dans un collectif, même précaire, à des projets de perspective personnelle et sans lendemain.

Perspective hyper-individualiste qui n'a pas de sens. Les conséquences sociales des plans sociaux sont extrêmement fortes. Ils concernent toujours des groupes d'individus qui n'ont jamais démérité.

### **Que devient le travail ?**

Un des prismes pour comprendre les évolutions du travail dans les sociétés contemporaines est celui de la souffrance. Il se développe parallèlement à toute une série de phénomènes nouveaux : accroissement des suicides sur le lieu de travail, débat sur la pénibilité, sentiment généralisé de malaise au travail. Le travail est vécu sous l'angle de la tragédie et du drame. Pourtant, souffre-t-on plus qu'avant au travail ?

Il est certain qu'on ne souffrait pas moins. Les chefs d'équipe de Renault étaient recrutés parmi les adjudants de la guerre d'Indochine... Pourquoi, dès lors, la question de la souffrance au travail devient-elle une question fondamentale de l'interrogation sur le travail en général ? La question de la souffrance n'occupait pas le devant de la scène dans la mesure où elle était encadrée, gérée, régulée par des collectifs de travailleurs. D'une part, d'un point de vue pratique, la sociabilité propre du collectif permettait une régulation de la souffrance individuelle par répartition des tâches les plus ingrates et les plus difficiles. Ainsi le travail réel échappait-il à la souffrance induite par le travail prescrit (injonctions, gammes opératoires, temps alloués) : le collectif inventait des formes opératoires qui permettaient de soulager les pressions individuelles tout en augmentant la productivité.

D'autre part, d'un point de vue théorique, les interprétations collectives de la souffrance en termes de lutte des classes aboutissaient à un constat d'injustice. Aujourd'hui, au contraire, l'interprétation de la souffrance porte sur la responsabilité individuelle davantage que sur les risques systémiques.

Du point de vue du vécu psychologique, la souffrance n'est plus un facteur de critique sociale mais le point de départ d'une remise en cause individuelle qui peut mener jusqu'au suicide. Là où la possibilité de devenir acteur collectif d'un changement social permettait d'interpréter le vécu individuel en terme de destin collectif partagé, l'individualisation du travail conduit à une interprétation de la souffrance en terme de défaillance individuelle. Comment en est-on arrivé là ?

### **Un processus d'individualisation systématique de la gestion du personnel**

C'est le résultat d'un processus d'individualisation systématique qui a commencé après 1968. La remise en cause radicale de l'ordre social fait prendre conscience au CNPF que l'organisation et la division du travail doivent changer s'ils veulent éviter des remises en causes permanentes. Cette prise de conscience s'accompagne d'une défiance de plus en plus grande pour les syndicats qui monnaient la pénibilité en primes et ne recherche plus la transformation de l'organisation sociale. Le CNPF cherche des solutions pour inverser le rapport de force : « l'atomisation de la gestion des salariés » devient un nouveau modèle de division du travail. L'invention de la « gestion des ressources humaines » valorise la liberté au travail, le mérite salarial, la compétence et la responsabilité individuelles grâce à l'individualisation des primes, des salaires, et des formations. L'individualisation de la gestion des salariés entraîne l'effritement progressif des collectifs de travail. L'introduction en 1974 des horaires variables apparaît comme un progrès mais entraîne le délitement des collectifs par la disparition de la vie collective. Apparaissent alors des phénomènes nouveaux de gestion des carrières comme les entretiens individualisés avec le supérieur « n+1 ». La performance devient critère. Personne ne peut plus peser sur les performances fixées par les supérieurs hiérarchiques en raison de la mobilité des hiérarchies ; elles s'imposent de manière unilatérale et arbitraire.

**Question de la salle :**

Il semble qu'il y ait ici un paradoxe dans votre présentation du travail. D'une part, le management individualiste, qui n'est pas au service de l'individu, fait peser sur chacun une lourde responsabilité dans sa propre souffrance, mais, d'autre part, un management qui met en avant le collectif pourrait également se comprendre comme un moyen d'accroître la rentabilité du capital et l'exploitation de l'individu.

Ainsi la souffrance au travail est comme occultée par les valeurs du collectif et le salarié en est moins conscient. En tant que psychologue, j'aurais tendance à penser qu'il vaut peut être mieux davantage de conscience même s'il y a davantage de souffrance.

**Danièle LINHART :**

Il s'agit là sans doute d'une divergence de perspectives. En tant que sociologue je m'intéresse à la loi du groupe, en tant que psychologue vous partez du vécu psychologique. Notre divergence porte sur la question absolument fondamentale en sociologie (et en psychologie) : quelle est la nature du lien de l'individu avec la société ? Mon point de départ, pour répondre à votre question en tant que sociologue, serait le suivant : la loi du groupe permet-elle l'exploitation ?

Le collectif permet en effet l'exploitation capitaliste : il ajoute du sens et permet d'être plus rentable et plus efficace. Mais, à l'inverse, le nouveau management fait que l'individu ne peut plus contester : il contribue à sa propre exploitation et a perdu sa force contestataire. Sur le mode de l'intériorisation de la souffrance, le management individualiste aboutit à une perte de sens qui se ressent subjectivement comme une défaillance.

Le management français est un héritage de l'individualisation. Atomisé, le salariat est plus faible qu'en groupe. Le problème que pose cette nouvelle organisation du travail qui ne peut plus avoir recours à la division taylorienne est d'accroître l'intériorisation du contrôle social. On passe de la fragmentation des tâches élémentaires à une philosophie sociale qui inscrit la contrainte et le contrôle dans l'esprit même du travailleur.

Le contrat de travail est un contrat de subordination qui achète du temps de vie à un salarié : le salaire en est le dédommagement. L'incomplétude du contrat de travail c'est la façon dont l'employeur va organiser le temps du travailleur.

Dès lors, il y a des conflits inépuisables. Taylor croyait que la science pourrait départager avec une logique scientifique l'intérêt des uns et des autres. Avec l'accroissement du secteur tertiaire chaque employé doit devenir son propre bureau des coûts et des méthodes. C'est l'usage le plus profitable du point de vue de l'entreprise et elle s'accompagne d'une offensive éthique et idéologique de l'entreprise : le salarié vertueux est un citoyen éthique.

Le modèle de l'employé devient celui qui s'engage à fond et qui prend des risques (le trader ?) et dont le reflet médiatique est le reality show.

Vincent de Gaulejac parle à ce propos « d'échange narcissique » : le don de soi à travers le travail permet une reconnaissance positive de l'image de soi. Ainsi se mettent en place les dispositifs de la précarisation subjective du travail : 75% des salariés sont en CDI ou fonctionnaires, parmi eux nombreux sont ceux qui se sentent attaqués dans leurs ressources et vivent leur situation de travail comme précaires. Si la stabilité est un capital de compétence lié à l'expérience, le métier est une forme collective et validée de l'expérience professionnelle. On assiste aujourd'hui à une attaque en règle des métiers et des réseaux professionnels par recomposition des savoir-faire et externalisation des compétences. Pour avoir une population malléable : il faut les déposséder de leurs habitudes. Ainsi France Télécom a érigé le slogan « time to move » en véritable principe de gestion des ressources humaines. Un salarié qui n'est plus tenu par une logique taylorienne doit être soumis aux formes de la précarisation subjective du travail.

Clinicien, je suis ravi d'être parmi vous en dehors des lieux de la clinique « qui rigolent peu ou pas ». Pour ne pas effrayer certains, je préfère dire que je travaille dans un service de "destruction massive des angoisses de l'étrangeté" et précisément dans un dispositif de prise en charge « complémentaire » des familles migrantes et d'accompagnement des professionnels qui œuvrent auprès d'eux. Ce travail avec des migrants implique de tenir compte des représentations culturelles et de ne pas laisser les professionnels seuls face à l'inconnu et à la fulgurance de l'altérité. Il pose également la question suivante : dans quelle mesure la culture détermine-t-elle un ensemble de croyances, d'habitudes, de pratiques qui peuvent provoquer des angoisses, des troubles, des contre attitudes, des incompréhensions mutuelles, etc., qui freinent les démarches de soin, d'éducation, d'insertion, etc.

Je vais donc tenter de parler « normalement » avec des mots de la langue et d'éviter les mots techniques et les concepts cliniques. Le travail conceptuel n'est qu'une étape dont on ne peut se contenter. Par exemple, si l'on demande ce qu'est l'angoisse, il faudra répondre que c'est un concept (Freud a mis des années pour l'élaborer) et non un mot de la langue. Il s'agit d'une peur dont on ignore l'objet psychique. Aujourd'hui tout le monde se dit angoissé (j'ai un entretien avec mon patron, etc.). Si on sait de quoi on a peur, ce serait autre chose que de l'angoisse. Donc, la conceptualisation est un travail préalable à la pratique thérapeutique et à l'accompagnement des migrants. C'est-à-dire, une ébauche de compréhension d'une réalité complexe, en décomposant dans des éléments simples sur lesquels on peut agir.

Notre époque est marquée par la technique, la faiblesse du symbolique et le manque de mythes fondateurs susceptibles de donner du sens à l'existence humaine dans des sociétés de plus en plus diversifiées et qui ne sont plus homogènes « grâce ou à cause » de la migration d'ailleurs.

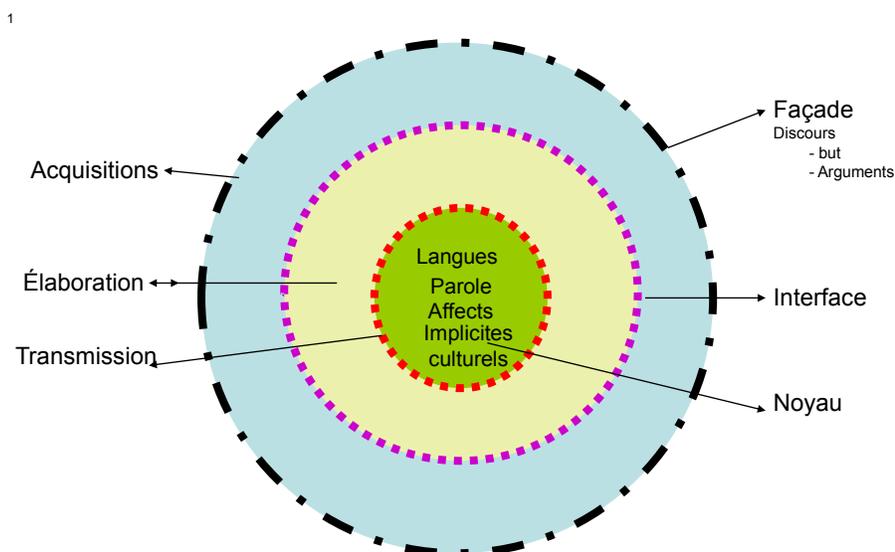
Dans le cadre de la migration pour le travail, le déracinement culturel pourrait être générateur de souffrance à cause du chômage, d'accident du travail, de maladie, etc.

### **Qu'est-ce qu'une culture ?**

Notre postulat méthodologique est que toutes les cultures se valent. De plus, on dispose de beaucoup de définitions qui tentent de cerner la complexité de la culture. Cette notion doit être repensée à la lumière de la migration ainsi que ses incidences et son ampleur à la fois dans la structuration psychique et sociale des individus et en même temps, ses ouvertures dans l'espace migratoire.

Émanant d'un mythe fondateur, toute culture génère des processus de régulation des comportements d'un groupe donné, référant à un « Nous ». Mais, qu'est-ce qu'un groupe ? Ce n'est pas une société, ni une équipe ou une secte. Le groupe s'organise sur des paramètres qui échappent au groupe lui-même. A un second niveau d'analyse, la culture se comprend comme un ancrage, un ensemble de processus dynamique définissant des modalités d'être ensemble, précises ce qu'il faut faire ou ne pas faire, des limites, des interdits fondamentaux, etc. (Idris, 2010). Professionnellement, il est nécessaire d'un faire un usage à bon escient, procédant par tâtonnement, par concept, par schémas et non par des évidences.

### 3 niveaux d'imbrication de la culture chez un individu



De ce schéma que l'on peut supposer universel, il faut dégager trois cercles de constitution psychique de l'individu à partir du noyau culturel, objet de transmission des langues, des affects, des représentations, et des implicites culturels, etc. Le second niveau, une interface d'élaboration et d'agencement des éléments du noyau avec la façade, troisième niveau acquis et qui fait le professionnel. Ces trois niveaux constituent un équilibre d'un individu face à un autre qu'il soit culturellement semblable ou non.

Le professionnel, entreprend la rencontre à partir de la façade (on ne travaille pas avec ses tripes) pour mobiliser un usager disposant des ressources propres, organisées entre deux niveaux, deux cultures, deux langues, etc., et doit éviter l'arbitraire.

#### Culture et civilisation

Cela dit, il convient de distinguer la culture et la civilisation. Celle-ci consiste en un choix de vivre la culture. Ce choix comporte une part d'arbitraire qui doit être assumée collectivement. L'effritement culturel ne permet pas à l'individu de donner un sens culturellement admissible à sa vie, ce qui fait peser sur lui une lourde charge. Il faut savoir que les institutions dans lesquelles nous travaillons sont articulées à la civilisation et dans ce sens exposées aux assauts du « travail de la culture » (Zaltmann, 2007). L'arrivée des migrants avec d'autres cultures risque de provoquer « du retour du refoulé culturel » et d'exposer migrants et autochtones à des positionnements qui ne permettent pas la rencontre. Les civilisations ne peuvent jamais satisfaire et contenir les individus que dans le miroir de l'autre, d'un autre. D'où le risque des chocs des civilisations (Huntington, 2008) que l'on ne peut attribuer aux cultures (Idris, 2009).

#### L'approche transculturelle

A partir de la question des migrations G. Devereux (1972) avait développé une approche méthodologique qui intègre deux ou plusieurs cultures dans le processus thérapeutique. A partir des travaux de Devereux, Nathan (1986) a mis en place un dispositif technique de prise en charge des migrants. En s'appuyant sur ces travaux M-R Moro a développé une approche transculturelle qui ne se limite plus à des troubles psychiques mais part de la clinique à la société (Moro, 1994). C'est une démarche qui intègre les composantes de la culture d'origine et de la culture d'accueil afin qu'elles puissent se dynamiser mutuellement dans la créativité. Cela éviterait qu'elles s'annulent mutuellement et qu'elles exposent les migrants, leurs enfants ainsi que les autochtones au vide et au chaos dans une société qui tend vers une multiculturalité certaine (Moro, 2010).

## **Les migrations, entre motivation et acculturation**

Les premiers travailleurs migrants ont accepté le fait de ne pas avoir une place ici. Ils n'ont pas affecté la société parce qu'ils pensaient y rester provisoirement. Aussi, la question de l'insertion sociale des migrants ne s'est pas posée puisque les premiers mouvements migratoires (notamment dans la seconde moitié du XXe siècle), concernaient ceux qui venaient de cultures partageant « les mêmes mythes » que la société d'accueil, posant moins de problèmes. Mais, l'altérité ne cesse de nourrir des phantasmes et de générer des difficultés générations après générations. Il est donc nécessaire de ne pas transformer ces difficultés en obstacles insurmontables parce qu'elles sont le signe et la condition du « travail de la migration » (Truffaut, 2004) sur la société d'accueil, ses institutions ainsi que sur les professionnels.

Mais les migrants sont restés et se pose alors la question de leur place dans la société française. Face aux discours civilisationnels selon lesquels les migrants n'auraient pas leur place ici, quelle approche peut-on adopter ? Le problème est d'autant plus important que les enfants des migrants et bien que français, sont encore mal pensés, mal nommés. Albert Camus, dans un article sur la philosophie du langage de Brice Parain, écrit : « Mal nommer les choses, c'est ajouter au malheur du monde ». Cette réflexion s'applique fort bien aux enfants des migrants. Dire qu'ils sont des « enfants issus de l'immigration » est une désignation d'une rare violence en ce qu'il affine des êtres humains à un phénomène social aussi vieux que le monde ; en l'occurrence, la migration n'a jamais accouché d'enfants. Il s'agit donc d'un processus de désaffiliation des individus.

## **De l'homogénéité à la diversité culturelle, culturelle, etc.**

On peut dire qu'à partir du modèle sociétal français issu de la révolution française fondé sur l'appartenance à une communauté plus ou moins homogène, on assiste aujourd'hui à un processus de transformation en une diversité dans laquelle s'inscrivent des individus qui viennent des cultures du monde entier. Les métissages ne se limitent pas seulement aux individus humains, il concerne aussi celui des techniques, des langues, des cultures. Les cultures étant mobiles, plurielles, soumises aux changements, permettent des rencontres auxquelles les civilisations s'opposent.

Ainsi, la culture latine a complètement disparu. Le latin n'est plus une langue vivante, s'exprime-t-elle aujourd'hui, en français, tous comme les cultures berbère, arabe, wolof, etc., qui renoncent parfois à leurs langues d'origine. Il faut donc opérer un changement par la refondation des repères, d'objectifs et de critères pour penser la rencontre des cultures et des individus à travers leurs différences.

## **La rencontre de l'autre et avec l'autre**

Je laisse de côté les rencontres privées, pour dire que la rencontre professionnelle se fait toujours dans un cadre. L'approche « transculturelle » crée un contenant capable de faire communiquer deux cultures qui se rencontrent afin d'aboutir à des nouvelles manières d'être, de faire et d'être ensemble dans la diversité. Si l'ethnopsychiatrie a commencé en psychiatrie, la rencontre « transculturelle » peut aussi se faire dans la joie des services sociaux et dans des lieux de liberté ; elle pose la question de l'altérité en soi, de savoir comment procéder à la construction à « être ensemble » quand toutes les cultures se mélangent pour aboutir à des métissages, à des créativité et non pas à la mésentente et l'affrontement.

Une des difficultés de cette rencontre réside dans le fait que les migrants pensent dans une langue et parlent dans une autre. Le discours du migrant peut, dès lors, parfois s'apparenter à une dissociation entre le « penser » et le « parler ». En réalité, on peut même dire que l'on a affaire à deux personnes différentes : une personne qui pense et une personne qui parle.

Une seconde difficulté de la rencontre réside dans la diversité des pratiques culturelles et des modes d'être en société, de penser les choses et le monde. On ne pense pas le travail et on ne gère pas l'argent de la même manière dans une famille monoparentale française, dans une famille maghrébine ou dans une famille asiatique. Ces différences de représentations et de pratiques sont d'une importance capitale.

La tyrannie de l'écrit, la précision des chiffres, par exemple, peuvent être malvenues voire, maladroites là où l'oralité prédomine et le plus important est « l'interprétation » et « le dire ». Prenons l'exemple d'une famille maghrébine où le père a travaillé toute sa vie et où la mère n'a jamais eu de travail salarié pendant qu'elle faisait grandir les enfants. Lorsque leur fille va obtenir son premier emploi, payé 1400 euros par mois, elle dira à sa mère qu'elle gagne 1200 euros. La mère, très fière de sa fille, réagira en disant au père que sa fille gagne 1000 euros. Le père, quant à lui, pour montrer à quel point sa fille a réussi, dira à ses connaissances que sa fille gagne 3000 euros. Ce qui compte ce n'est pas la précision de la somme mais ce que le discours implique quant aux différentes représentations de l'argent dans une cellule familiale et sociale. Il ne s'agit pas ici de mensonges au sens où tous les acteurs savent que les autres ne disent pas exactement la vérité. Dans ce discours « arrangé » se mêlent différentes intentions : le désir de montrer la réussite de l'un sans humilier les autres membres de la famille, l'envie de satisfaire les exigences du groupe ou de la famille, sans que cette fierté ne soit démesurée et imméritée ; la volonté de se montrer en position d'aider les membres de la famille tout en se protégeant soi-même. Lorsqu'il y a une difficulté, toutes ces sommes retenues sortiront pour venir en aide à un membre en détresse. Mais lorsqu'on ne travaille pas ou plus, on ne peut que dire sa souffrance de manière parfois culturellement codée que les professionnels peinent à décoder.

Une autre difficulté de la rencontre est le risque de la projection fantasmatique qui génère du « contre-transfert culturel ». Le travail sur les préjugés culturels est une condition pour rendre possible l'accompagnement des migrants dans un processus d'insertion ou de réinsertion. Les migrations ont des conséquences importantes sur les migrants et la société qu'il faut prendre en compte. La femme qui travaille ici, mais pas là-bas, est à la fois plus libre et soumise à des contraintes difficiles à mesurer.

La réalisation d'une mission ou d'une tâche, est ce qui donne sens à la vie des individus en général et des migrants en particulier. Ainsi la réalisation de soi ne passe-t-elle pas nécessairement par l'accomplissement d'un travail salarié. Les mères qui s'occupent de leurs enfants réalisent aussi une mission noble sur terre. Faire famille, c'est grandiose, mais la famille ne se conçoit pas de la même manière ici et ailleurs, là où on pense la famille minimale, avec trois enfants, famille autonome, c'est-à-dire capable de s'affranchir de l'emprise des grands-parents. Il y a aussi, la famille idéale avec sept enfants, la famille parfaite avec neuf enfants, etc. On passe du mythe à la réalité et la migration y participe. Dès lors, faire une famille nombreuse peut apparaître comme une mission plus digne et plus importante que l'exercice d'un travail salarié.

Migrer, est un acte profond qui implique de créer des nouvelles manières d'être et de faire qui ne sont pas issues du pays d'origine et qui n'existent pas avant l'arrivée des migrants dans le pays d'accueil. Or, paradoxalement, on est dans une époque où le travail qui fut l'apanage des esclaves dans la Grèce antique, devient dans la modernité un facteur d'émancipation. Pour ne point reproduire l'histoire, il permet aux migrants de s'accomplir dans la société d'accueil et de donner du sens à son « être au monde ». Les migrants viennent dans nos services à la fois parce qu'ils doivent s'insérer par le travail notamment et parce qu'ils ne sont plus chez eux. A ce titre, ils sont considérés comme travailleurs même s'ils ne le sont pas ou ne le sont plus (Idris, 2010). Cela risque de faire d'eux des victimes d'un processus de « réification », car instrumentalisés par un ensemble des discours sociaux, politiques, culturels, etc.

Dans « l'être ensemble » d'aujourd'hui, on ne peut exister que par le « faire » et parfois au détriment de « l'être ». Il ne faut pas dire « je suis » mais plutôt « je fais ». Lorsque « l'être » est déshumanisant, l'identification de l'individu à son activité (ou à sa non activité) devient psychologiquement douloureuse. Face au sentiment d'incompréhension, de l'inaccomplissement de leur mission terrestre, les migrants risquent de développer des troubles auxquels les professionnels n'ont pas de réponses. Le détour par la culture pourrait donc assurer une fonction de décodage pour donner du sens à l'acte migratoire qui, « en l'absence de travail » pourrait affecter leurs identités entre la culture d'origine et celle de la société d'accueil.

Je vous remercie de votre écoute.

## **DISCUSSION**

### **Question :**

Le travail peut être pour une femme d'une autre culture une trahison. Qu'est-ce qui se passe dans cette trahison, est-ce que ç'en est une ? Quelle violence pour une femme qui travaille ?

### **Isam Idris :**

Très bonne question. Sans reprendre la représentation culturelle de « la femme », les cultures ne migrent pas, mais les personnes migrent avec des versions individuelles de leurs cultures. Il y a toujours une violence lorsqu'on renvoie un migrant à sa culture d'origine car cela annule tout le travail colossal d'adaptation à la culture d'accueil, de deuil de la culture d'origine, etc. il faut apprécier ce processus presque darwinien pour ne pas ajouter une souffrance de plus à celle qui existe déjà et que la femme migrante a su et pu élaborer pour être et travailler ici.

### **Question :**

Nous, en tant que travailleuses et travailleurs sociaux, quand on voit arriver une femme en boubou avec ses enfants sur elle, c'est comme si elle nous disait : « Regarde, je viens d'une autre culture que la tienne ! ». Vous dites qu'il ne faut pas lui faire violence en la renvoyant aveuglément à son « statut » de migrante. Comment faire ?

### **Isam Idris :**

N'étant pas touriste, le patient, le demandeur d'un service social, le client, etc., est d'abord universel. C'est la première condition de la rencontre. Dans un second temps, on peut décliner sur un niveau sur lequel je n'ai pas de prise, l'appartenance et l'affiliation de l'autre : sœur de son frère, fils de son père, père de ses enfants, épouse, etc. Ce qui fait lien c'est la structure de parenté, mais qui, grâce à la migration, s'ouvre aussi à des identités multiples empêchant d'enfermer l'autre dans un système clos dans lequel il ne se reconnaît pas, ou plus.

Si l'identité se définit d'abord et avant tout par le système de parenté, la question que le travailleur social doit se poser est la suivante : avec laquelle de ses identités, cette personne vient me voir ? Je dois prendre une position modeste pour laisser la personne adopter l'identité ou les identités qu'elle veut adopter. Je dois comprendre qu'il y a des manières différentes de s'adresser à l'autre. La question devient alors celle des modalités culturelles de la circulation de la parole. Dans certaines cultures, la femme, l'épouse, la mère n'a pas toujours la parole face à l'autre, la faire parler devant son mari, son fils, etc., cela pourrait aussi lui faire violence alors qu'on cherche sincèrement à lui venir en aide. C'est donc une question de cadre et de dispositif dans lesquels se font les choses. En ce sens, un savoir non maîtrisé peut être parfois pire que l'ignorance.

La diversité qui ne gère pas, s'accueille dans des dispositifs intermédiaires permettant à l'autre de transformer sa souffrance en malheur banal avec lequel il peut vivre et non pas survivre. Comment travailler avec les migrants pour les insérer et non pas les intégrer ? L'intégration est un processus inhérent à une communauté. Dans une société de plus en plus multiculturelle, il est donc préférable de parler d'insertion plutôt que d'intégration, la dimension culturelle ne participant plus dans la construction de « l'Être ensemble » sociétale.

Lorsqu'on parle d'intégration, on risque de faire douter de la citoyenneté des individus et remettre en cause leurs manières culturelles « d'être-au-monde ». La mission des travailleuses et travailleurs sociaux est de les aider à construire leurs espaces propres à partir des deux ou plusieurs composantes culturelles au sein desquelles ils évoluent en permanence.

## Bibliographie

- Devereux, G. 1967, « *La renonciation à l'identité défense contre l'anéantissement* », *Revue française de psychanalyse*, vol. XXXI, 101-141.
- Devereux, G. 1972, « *De l'angoisse à la méthode* », Paris, Flammarion.
- Idris I. (2010), « *Une retraite qui n'en est pas une : les retraités migrants vieillissant aux foyers des travailleurs immigrés* », in *Journal des Psychologues*, n° 282, pp. 38-41.
- Idris I. (2009), « *Cultures, migration & société : destin des loyautés familiales chez les enfants de migrants* » in *Dialogue : revue du couple et de la famille*, Erès, n° 184, pp. 49-59.
- Kaës, R. (1998) « *Différences culturelle et souffrance de l'identité* », Paris, Dunod.
- Moro M-R. (1994), « *Parents en exil: psychopathologie et migration* », Paris, PUF.
- Moro M-R. (2010), « *Nos enfants demain : pour une société multiculturelle* », Paris, Odile Jacob.
- Nathan T., « *La folie des autres : traité d'ethnopsychiatrie* », Paris, Dunod.
- Truffaut, L. (2004). « *Le travail de la migration : de la nécessaire élaboration psychique à la reconstruction identitaire* », *Journal des psychologues*, 229, 63-66.
- Zaltmann N. (2007), « *Le sens du mal* », Paris, l'Olivier.