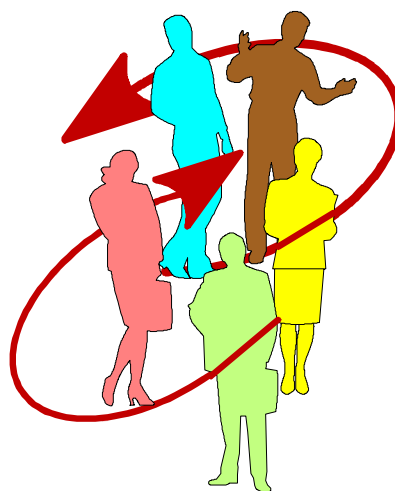


Éléments de réflexion pour
une prise en compte de la diversité culturelle
dans la formation en Guyane

Face à... Faces



Elkana Joseph-Affandi

Anne-Marie Vernet

Florence Foury

**Programme Européen
PETRA II**

1994 - 1995

PREAMBULE

La pluriethnicité de la société guyanaise est souvent présentée comme une de ses richesses. Cependant, face aux défis du développement, de l'insertion, de la lutte contre l'exclusion, la tâche est malaisée de tirer parti de cette richesse encore mal appréhendée, et pourtant porteuse d'enjeux cruciaux pour le devenir de la Guyane.

Cet ouvrage s'adresse d'abord aux formateurs. Il constitue en effet le témoignage d'une expérience menée sur le thème de la pluriculturalité par un groupe de formateurs et de cadres associatifs de diverses appartenances culturelles, partageant la volonté de développer une démarche adaptée à la diversité des publics en formation.

Il s'est fixé ici trois objectifs:

- démontrer l'intérêt de cette expérience de recherche et d'échanges sur la société guyanaise, ses communautés, ses enjeux économiques, sociaux et culturels : parfois, les évidences valent la peine d'être rappelées, les certitudes d'être ébranlées...
- faire partager les questions, les observations et les pistes de travail dégagées au sein de l'équipe et lors de la formation de formateurs qui a constitué un premier aboutissement de cette expérience.
- inviter tous les formateurs, quelques soient leurs origines ethniques, leurs appartenances culturelles, leur temps de résidence en Guyane, et leur degré d'expérience dans la formation, à continuer et à démultiplier ce qui n'est ici qu'une amorce.

Il s'agit de faire face, dans notre modeste mais indispensable champ d'activités, aux enjeux de la Guyane d'aujourd'hui, et aux défis de celle de demain.

**PRESENTATION DU CADRE DE TRAVAIL :
PROGRAMME EUROPEEN PETRA II**

1. LE PROGRAMME EUROPEEN PETRA

PETRA était un Programme d'Action de la Communauté Européenne destiné à soutenir la formation professionnelle des jeunes dans les Etats membres. Il avait pour objet de compléter et d'appuyer les politiques des Etats membres visant à élever le niveau et la qualité de la formation professionnelle et de favoriser les échanges transnationaux.

Le programme PETRA proposait trois types de projets :

1. **PETRA I** : Organisation de stages en entreprises ou en formation, pour les jeunes, dans les pays de la CEE.
2. **PETRA II** : Réalisation de modules et d'actions de formation de formateurs en coopération transnationale
3. **PETRA III** : Echanges d'expériences et de méthodes en matière d'information et d'orientation professionnelles.

Le Programme PETRA en lui-même, a pris fin le 30 avril 1995, les comptes-rendus des travaux devant être communiqués avant le 30 juin 1998.

Pour prolonger les travaux commencés dans le cadre de PETRA, la Communauté Européenne a mis en place le programme LEONARDO.

2. PETRA EN GUYANE

2.1 LA STRUCTURE SUPPORT DU PROJET

L'association IRIG DEFIS, créée début 1993, promoteur du projet de création d'un Centre Régional de Ressources pour le développement de la formation, se fixait les objectifs suivants :

- Organiser l'information sur l'emploi et la formation,
- Animer un réseau partenarial organismes de formation/entreprises
- Mettre en place une structure visant à développer les compétences des formateurs et la compétitivité des entreprises
- Favoriser le développement du partenariat européen notamment par l'information sur les programmes et les actions.

C'est pour répondre à ses objectifs qu'IRIG DEFIS a souhaité se positionner comme maître d'oeuvre d'un projet qui s'inscrirait dans le cadre du programme PETRA.

Le choix s'est porté sur l'action PETRA II qui répondait à deux soucis de l'association, le développement du partenariat européen et la réalisation de formation de formateurs.

2.2 MISE EN PLACE DU PROJET

2.2.1 Organisation du partenariat

A. Le partenariat transnational

Au cours du premier semestre 1993, trois séminaires de contacts ont réunis plusieurs pays de l'Europe pour définir les axes de réflexion de chacun et déterminer les partenariats possibles.

C'est ainsi que s'est noué **le partenariat Allemagne / Guyane autour de la problématique de la prise en charge des groupes pluriculturels en formation.**

Le partenariat s'est donc organisé entre IRIG DEFIS et l'institut INTERVENTIO, département chargé de développer la formation des formateurs au sein d'un important organisme de formation de Hambourg

Un calendrier d'actions communes et d'échanges d'information a cadré l'organisation du travail.

B. Le partenariat local

Une des missions du Centre Régional de Ressources étant le développement du partenariat inter-institutionnel, IRIG DEFIS a choisi, pour mener à bien ce projet, de créer un groupe de travail réunissant des organismes de formation.

Tous les organismes de formation ainsi que des institutions pouvant contribuer à l'enrichissement des travaux (tel que l'ORSTOM, le CRDP, par exemple) ont été contactés.

Quatre centres de formation se sont positionnés sur le projet – AGFPA, ACDF, Centro de Linguas, GRETA – et ont délégué des formateurs pour participer aux travaux.

Le groupe de travail qui a mené à bien ce projet était donc composé de six personnes, 4 formateurs représentant les organismes, 1 chargé de mission IRIG DEFIS, 1 coordinateur des travaux.

2.3 OBJECTIF GLOBAL DU PROJET

Le partenariat qui s'est constitué autour du programme PETRA II a pour projet la création, l'expérimentation et la diffusion d'un module de formation de formateurs.

Ce module aura pour objectif de sensibiliser et conduire les formateurs à prendre en compte les contextes sociaux, économiques et culturels représentés en Guyane lors de l'élaboration et du déroulement des actions de formation.

3. DEROULEMENT DE L'ACTION

Lors de ses premières rencontres, l'équipe a défini son cadre de travail :

1. les grandes étapes du projet, notamment les échéances des différentes phases du programme PETRA et les actions communes avec le partenaire allemand ont été clairement établies,
2. les thèmes d'études et de recherche ont été réparties entre les participants,
3. un calendrier de réunions de concertation pour faire le point sur l'avancement des travaux de chacun et en assurer la cohérence, a été mis au point,

L'action s'est déroulée de la manière suivante ;

1. Période de mise en route / novembre 1993 ⇒ avril 1994 :

- Constitution de l'équipe et mise au point des modalités de travail.
- Définitions des objectifs et des contenus du module de formation de formateurs.
- Première mise en forme du produit de formation

2. Période d'ajustement / avril 1994 ⇒ août 1994

- Première rencontre avec le partenaire allemand.
- Analyse, réflexion, échanges
- Collecte d'information
- Contact avec les associations culturelles
- Deuxième mise en forme du produit de formation

3. Période d'expérimentation et de concrétisation du produit / septembre 1994 ⇒ décembre 1994

- Deuxième rencontre avec le partenaire allemand
- Conduite du séminaire d'expérimentation « Le formateur face à la pluriculturalité » (Paris)
- Participation au projet des formateurs des associations amérindiennes, bushinenge, haïtienne.
- Expérience concrète de la démarche interculturelle.
- Troisième mise en forme du produit pédagogique.

4. Période de diffusion du produit / janvier 1995 ⇒ février 1995

- Déroulement de la formation « Le formateur face à la pluriculturalité » (Sinnamary). Trois modules de formation ont réuni 16 participants, formateurs ou personnel d'accueil.

5. Période de publication et d'échanges partenariaux / avril 1995 ⇒ juin 1995

- Participation de l'équipe de travail à un colloque organisé par Interventio à Hambourg.
- Remise d'un rapport aux Instances Européennes.
- Préparation et diffusion d'une publication sur le déroulement des travaux.

Le projet PETRA a été un programme expérimental à plusieurs titres. D'abord par le thème de travail qui ouvre des axes de réflexion pour l'ensemble du secteur de la formation et qui donne une dimension nouvelle au rôle du formateur face à son public ; par le contenu même du produit de formation, entièrement nouveau et sans référentiel local.

Ensuite par la forme dans laquelle le projet a été conduit : la mise en place d'un travail de recherche collectif et interinstitutionnel est une formule rarement expérimentée, dont nous avons pu apprécier les difficultés mais surtout la richesse.

Enfin la conduite d'un partenariat transnational, riche en échanges d'informations et d'expériences, malgré la distance et la différence des contextes de travail

POSONS LE PROBLEME...

1. VOUS ETES FORMATEUR EN GUYANE...

Ou Imaginons-le...

Imaginons d'abord que vous arriviez fraîchement de « Métropole », et que le jour de votre premier « face à face » vous vous trouviez confronté à un groupe dans lequel certaines personnes gardent obstinément la tête baissée en vous parlant ; d'autres, à moins que vous ne les sollicitiez vous même fortement, restent ostensiblement silencieux ; d'autres encore, arrivés en retard (oui, déjà le premier jour !) rejoignent naturellement les autres sans vous donner aucune explication...

Votre tentation - c'est juste une possibilité, entendons nous - peut-être grande alors de penser aux « exclus » des banlieues métropolitaines, dont vous avez entendu parler, ou que peut-être même vous avez connus, et d'établir sur votre groupe actuel de stagiaires un diagnostic pessimiste : « groupe difficile à gérer », ou encore « résistance à la communication »...

Bon. Vous venez d'arriver ! Vous ne pouvez pas savoir à priori qu'on apprend (dans les familles traditionnelles) à l'enfant Haïtien à ne pas regarder un adulte en face pour lui parler, et à l'enfant Amérindien (toujours dans les familles traditionnelles) à ne prendre la parole que si on s'adresse à lui personnellement !

Un Guyanais ne s'y serait pas laissé prendre, croyez vous ?

Imaginons donc que vous êtes un Créole Guyanais de Cayenne, et qu'on vous envoie animer une formation d'alphabétisation ou de français langue étrangère à St Laurent du Maroni, par exemple.

Les précédents comportements ne vous choquent pas, parce que vous avez grandi avec des Haïtiens, des Amérindiens, des Brésiliens.... et vous êtes un habitué du « quart-d'heure guyanais ».

Mais voilà. A chaque pause, vos stagiaires Hmong, Boni ou Galibi se retrouvent par petits groupes parlant la même langue, excluant ainsi les autres, et vous êtes tenté - nous nous contentons d'imaginer - de vous énerver ou d'être désemparé : vous ne comprenez pas ce qu'ils disent ! Et quant bien même vous concevez ce besoin de se retrouver entre « semblables », vous vous inquiétez de l'efficacité de votre intervention auprès de personnes qui hors des séances formelles de travail, n'utilisent pas la langue que vous leur enseignez.

D'ailleurs, pour mieux apprendre le français, vos parents ne vous avaient-ils pas interdit pendant longtemps de parler créole, même à la maison ?

Oui mais...apprendre une langue, c'est un peu pénétrer une culture. Les motivations pour un tel apprentissage peuvent être complexes, ambiguës, voire conflictuelles... Vous y réfléchissez, et vous vous dites peut-être que c'est à vous de vous adapter parce que *pour eux, c'est vous, l'étranger*. Ce serait différent si vous étiez semblable à eux, pensez vous ?

Alors imaginons que vous êtes Saramaka : vous avez fait des études, et vous êtes heureux d'être formateur auprès des membres de votre communauté. Mais voilà que votre autorité, que votre savoir même, vous semble mis en doute. Et si vous utilisez une expression en Saramaka pour expliquer un mot difficile en français, vous vous entendez dire par vos stagiaires - nous ne faisons encore imaginer - que c'est pour apprendre le français qu'ils sont là et non pour parler Saramaka...

Vous êtes incompris ? Ce sont pourtant vos frères, culturellement parlant...

Alors, où s'arrête la différence ? Où commence la diversité ? Peut on échapper, finalement à la pluriculturalité ?

Ces différentes situations sont tout à fait imaginaires. (Et nous affirmons que toute ressemblance avec des personnages existant....)

Mais soyons francs, elles sont aussi cruellement réelles, parce qu'inspirées de quelques expériences vécues. Nous ne voulons surtout pas généraliser les situations ni cataloguer les individus en fonction de stéréotypes préfabriqués. Si nous introduisons notre cheminement par ces récits imagés, c'est afin de toucher du doigt ces probabilités, d'éveiller des échos d'expériences vécues ou entendues : pour que ce terme savant de « pluriculturalité »¹ prenne du sens concrètement, dans la perspective de notre démarche.

En fait, la pluriculturalité en Guyane, c'est le quotidien, pour beaucoup d'entre nous : dans nos quartiers, au marché, chez « le Chinois », à l'école, nous la vivons. Alors pourquoi accorder à ce terme une telle importance dans la formation ? Pourquoi avancer ce nouveau « problème » alors que les formateurs ont déjà bien à faire à distinguer analphabètes et illettrés, à mettre en pratique une impossible « individualisation de la formation » à faire passer le sens du mot

¹ PLURICULTURALITE : situation indiquant le rassemblement, la coexistence de plusieurs cultures.

« mobilisation » chez des jeunes sans espoir... et quant au fameux « projet professionnel » dans un pays en crise... alors maintenant la « pluriculturalité »! Un souci de plus ?

D'abord, rassurons nous sur les termes : la pluriculturalité ne contient rien d'autre que deux notions complémentaires :

- celle de différence culturelle
- celle de diversité culturelle.

Autrement dit, une société² pluriculturelle est une société qui rassemble plusieurs ensembles culturels³ différents.

On peut faire de la pluriculturalité une expérience enrichissante, ou tellement évidente (c'est le cas en Guyane) qu'elle ne vous interpelle pas.

Cela se comprend : la pluriculturalité peut être considérée comme une simple réalité qui n'a rien d'original en soi. Déjà, l'avènement de l'Etat-Nation au 19^{ème} siècle a consacré le rassemblement sous une même bannière de peuples aux langues et aux coutumes bien différentes. La plupart des sociétés sont ainsi pluriculturelles. Quant au monde contemporain, celui du management international, de la mondialisation des échanges, du marché unique Européen, il est celui du métissage à l'échelle mondiale.

Pendant, à échelle humaine, dans toute société, la coexistence de groupes sociaux et culturels⁴ différents est porteuse de tensions latentes, de situations de malentendus. Une des fonctions primordiales de toute société est la régulation des tensions potentielles entre les divers groupes qui la composent, et ceci même lorsque la société en question n'est pas pluriculturelle. Ces éléments de régulation sont importants pour le maintien de la cohésion sociale, quelque soit la composition de la société. L'essentiel est donc de comprendre cette réalité humaine : différence, diversité.

² **SOCIETE** : ensemble des groupes constituant une organisation structurée aux plans politique, économique, et idéologique. Une société est caractérisée par ses institutions, ses lois, ses règles.

³ **CULTURE** : au sens anthropologique le terme de culture désigne tout ce qu'un individu doit apprendre, acquérir, pour devenir membre d'une société. Au sens sociologique, c'est principalement l'ensemble des normes, des codes des valeurs d'une société, régissant le comportement de ses membres.

ensemble culturel, société pluriculturelle: une société pluriculturelle est une société composée elle même de « micro-sociétés » possédant chacune son ensemble de normes, valeurs, codes, pratiques...propres : des sous-ensembles dans un plus grand ensemble en quelque sorte.

⁴ **GROUPE SOCIAL, GROUPE CULTUREL, COMMUNAUTE** : un groupe est un ensemble plus ou moins organisé de personnes liées entre elles par des activités, des objectifs communs; Les sciences humaines distinguent les **groupes primaires**, comme **la famille**, dans lesquels les liens sont directs, étroits, affectifs, des **groupes secondaires**, où les relations sont indirectes, se font par personnes interposées, lois, institutions.

On distingue aussi la notion de **communauté**, qui implique l'existence de liens réels entre les divers membres du groupe, de la notion de **société**, où le caractère institutionnel des relations prime sur les liens personnels.

Maintenant revenons à la Guyane.

Vous êtes formateur, ou en passe de l'être, ou vous travaillez dans un secteur proche de la formation, l'insertion, l'emploi.

Votre mission, à ce titre, est de transmettre des connaissances et des savoirs faire, de participer à la socialisation continue des individus, de favoriser l'insertion sociale et professionnelle. Vous êtes donc partie prenante du système de régulation que la société dans laquelle vous travaillez met en oeuvre pour maintenir la cohésion entre ses membres et promouvoir un développement global harmonieux de son territoire.

Mais vous êtes aussi un individu.

Vous appartenez au moins à l'un des nombreux groupes ethniques⁵ ou culturels qui résident en Guyane. Vous avez au moins une des 60 ou 70 nationalités qui y sont représentées, et vous utilisez au moins une des 15 langues qui y sont parlées quotidiennement.

Et bien, vous êtes - et là nous ne l'imaginons plus - un formateur face à la pluriculturalité. On devrait même dire **dans** la pluriculturalité. Vous pouvez donc à tout moment, avec plus ou moins de bonheur, être confronté à des situations similaires à celles que nous venons d'évoquer, ou à d'autres, encore plus délicates.

Or, il faudra gérer ces situations...ce qui nous amène à parler de notre démarche : l'approche interculturelle...

⁵ **ETHNIE** : type de groupe dont la culture, le mode de vie et la langue diffèrent de ceux des autres, et dont les membres partagent l'idée d'une origine commune.

2. POURQUOI L'INTERCULTUREL ?

De nombreuses sociétés sont pluriculturelles, mais elles ne gèrent pas toutes leur pluriculturalité de la même manière. Le fait de connaître les différentes situations possibles nous permettra de mieux situer et expliquer notre démarche. Examinons-les rapidement.

2.1 LES DIFFERENTS VISAGES DE LA DIVERSITE CULTURELLE.

- Il existe *des sociétés qui érigent la séparation des communautés en principe de fonctionnement. Ce sont des sociétés séparatistes ou ségrégationnistes. C'était le cas bien connu de l'Afrique du Sud jusqu'à récemment. D'autres formes de séparatisme existent, dans les sociétés de castes comme en Inde par exemple.*
- A l'inverse, certaines sociétés sont qualifiées *d'assimilationnistes. Elles conditionnent l'intégration des communautés minoritaires à l'acceptation par celles-ci d'un modèle dominant, au détriment de leurs particularités culturelles.* Durant la colonisation, on a souvent distingué l'attitude assimilationniste de la France de celle de l'Angleterre qui pratiquait « l'indirect ruling ». Les communautés indigènes des colonies anglaises pouvaient ainsi plus facilement garder leurs coutumes, mais sans pouvoir prétendre à l'intégration dans la « bonne » société britannique. Dans les colonies françaises, on le pouvait... si on renonçait à ses particularités.
- D'autres sociétés sont dites *multiculturelles. Elles admettent la coexistence de plusieurs cultures et reconnaissent même à chacune un droit d'expression,* mais ne cherchent pas systématiquement à mettre les différentes communautés en congruence. c'est le cas de l'Australie actuellement.

Entre l'assimilationnisme pur et le séparatisme absolu, il existe encore d'autres cas de figures.

- *La démarche interculturelle refuse les attitudes extrêmes et cherche à établir une cohésion entre diverses communautés d'une même société tout en respectant leurs différences fondamentales.* Exercice difficile, l'approche interculturelle est une démarche récente dont l'expérimentation se développe surtout au Québec, qui est, comme la Guyane, une société pluriculturelle.
- Notre partenaire Européen du projet PETRA, l'Allemagne, commence à s'interroger sur l'attitude à adopter vis à vis des communautés étrangères. L'Etat-Nation Allemand avait recherché,

comme d'autres pays d'Europe durant les années de reconstruction d'après guerre, quelques minorités immigrées (turques principalement), pour couvrir ses besoins en main d'oeuvre ouvrière. Les jeunes générations issues de cette immigration, et surtout le déferlement de migrants originaires des pays de l'Est depuis la réunification et le démantèlement de l'ex URSS posent désormais à l'Allemagne la question de la reconnaissance et de l'intégration de ces différentes communautés dans la société Allemande. Face aux défis économiques de l'Union Européenne et à ses récentes difficultés sociales (jusqu'à la fin des années 80 l'Allemagne avait le taux de chômage le plus bas d'Europe. Aujourd'hui, elle est touchée par ce fléau), *l'Allemagne entend promouvoir la formation professionnelle des étrangers et leur maîtrise de la langue allemande afin de favoriser avant tout l'insertion économique et sociale des ces différentes populations.*

2.2 L'ENJEU DE L'INTERCULTUREL EN GUYANE

En Guyane, la situation diffère de celle de l'Allemagne. Les communautés coexistent et reconnaissent leurs différences depuis longtemps (même si elles ne les connaissent pas...). En fait, la question de l'interculturel ne se posait pas tant que chaque communauté avait une place, même marginale, dans la société et dans l'économie guyanaise. Cependant, beaucoup de choses ont évolué depuis une dizaine d'années :

- la population a doublé entre les deux derniers recensements, et surtout, elle s'est encore diversifiée, renforçant le caractère pluriethnique de la société guyanaise.
- A une période intense d'activités économiques et de chantiers divers durant les années 80, a succédé une période d'incertitudes quant aux capacités de l'espace économique à insérer toutes les populations qui résident en Guyane et toutes celles que ce pays continue d'attirer.
- Un réel problème d'insertion⁶ et d'intégration⁷ se pose pour certaines populations, confrontées à des obstacles linguistiques, sociaux, économiques, identitaires.

⁶ **INSERTION** : à la différence de la notion d'intégration, l'insertion indique simplement l'action qui consiste à **faire une place parmi les autres, à côté des autres**, sans organiser spécialement les relations ce cela implique. Ainsi peut on être inséré économiquement (avoir un travail, une activité professionnelle), sans pour autant se sentir partie prenante de l'ensemble de la société.

⁷ **INTEGRATION** : il s'agit de faire aux individus ou aux groupes une place dans la société, parmi les autres, pas seulement à côté des autres, mais en cohérence, en congruence avec les autres.

Attention, quand on désigne par intégration la manière dont les différentes communautés s'inscrivent dans une société, il faut distinguer deux sens à ce terme : au sens sociologique, l'intégration indique la participation d'un groupe minoritaire au fonctionnement de la société sans que ce groupe perde ses caractéristiques culturelles propres. L'approche politique de l'intégration est parfois plus proche de la notion d'assimilation, qui implique qu'en s'intégrant dans l'ensemble, le groupe minoritaire perde ses caractéristiques originelles.

- Dans un tel contexte, les rapports entre les communautés ne sont plus aussi simples qu'autrefois - si tant est qu'ils l'aient jamais été.

Il devient donc clair pour tout le monde que *l'enjeu d'une cohésion sociale est important à deux niveaux* :

1. *au minimum, il s'agit de prévenir le développement des tensions sociales qui apparaissent en temps de crise.*
2. *dans l'idéal, il s'agit de promouvoir les spécificités traditionnelles, les savoir-faire et les valeurs des différentes communautés en les conjuguant pour réussir un développement cohérent de la Guyane.*

L'intérêt d'une démarche interculturelle est manifeste ici sur deux tableaux :

- l'évolution des rapports sociaux et/ou inter-ethniques.
- l'insertion de tous dans l'espace économique.

2.3 QUELLE EST LA PLACE DU FORMATEUR DANS CETTE PROBLEMATIQUE ?

Notre activité professionnelle nous confronte constamment à la différence et à la diversité. Diversité de cultures, mais aussi de statuts sociaux, de niveaux de vie, de moyens économiques...et nous avons compris que les différences culturelles rendent encore plus délicate toute action entreprise dans un contexte socio-économique déjà complexe.

Or, la mission du formateur (mais pas seulement la sienne, heureusement), est de faire en sorte que tout stagiaire, quelque soit son origine ethnique ou géographique, son appartenance culturelle ou religieuse, sa situation familiale, sa langue, ses compétences... soit admis, reconnu et respecté au sein de l'espace économique et de la société tout court.

Comment réussir ce véritable « challenge » face à la diversité des situations, des comportements, des aspirations ? Comment résoudre les contradictions observées parfois entre les attentes et/ou les motivations de nos publics et les contraintes de nos institutions ou les « lois du marché » ? Comment transmettre un savoir ou des connaissances fondés sur d'autres codes, d'autres valeurs, d'autres principes d'apprentissage que ceux qui sont véhiculés dans les cultures de nos stagiaires ?

Ce n'est pas simple. Rassurons-nous cependant : la diversité, ce n'est pas forcément l'adversité : Nous pouvons y faire face et agir.

Agir comment ? Mais d'abord sur qui ? Sur quoi ? Pour qui ? Pour quoi ?

- Sur le système ? Cela dépasse notre champ d'intervention, pouvons nous dire...
- Sur les stagiaires ? Ah...oui. Cela, c'est notre « job ». Nous savons qu'il faut qu'ils « se socialisent », qu'ils se « prennent en charge », qu'ils « valorisent leurs compétences », qu'ils apprennent à « se vendre sur le marché du travail », qu'ils.....la liste est trop longue et... nous la connaissons.

Mais ceux-ci peuvent s'insurger à leur tour, et ils le font de diverses manières que nous pouvons renvoyer comme autant de questions révoltées, désemparées, voire désespérées :

Qui sommes-nous pour énoncer de telles injonctions? Au nom de quoi ? Pourquoi faire ? Quel intérêt pour eux ?

Attendez. Ne répondons pas tout de suite à ces ... provocations. Il s'agit peut-être tout simplement, pour l'instant, non pas de tout mettre en doute (justement, ne soyons pas trop cartésiens, pour une fois...), mais de bien nous situer nous-mêmes avant d'interpeller les autres.

C'est ce que nous vous proposons à travers un premier parcours en deux étapes :

1. nous situer dans notre environnement, qui ne se limite pas à nos salles ou nos ateliers, et qu'il faut pouvoir connaître pour mieux agir.
2. nous situer dans notre mission de formateur face à la diversité des publics et des situations auxquels nous sommes confrontés, en nous interrogeant non seulement sur les autres, mais sur nous même.

Alors seulement, nous pourrons engager, avec réalisme et objectivité, une démarche adaptée aux réalités qui nous entourent. Ce sera un deuxième parcours.

Au programme donc, nous vous proposons tout d'abord de nous accompagner dans un tour de reconnaissance de ce vaste chantier pour la formation qu'est la Guyane. Un zoom à partir de quatre angles de vue nous permettra de « cerner le terrain », en quelque sorte, et d'examiner les différents types de questions qu'un formateur peut se poser sur l'environnement dans lequel il exerce ses missions :

- l'histoire du peuplement et des migrations.
- les particularités récentes du développement démographique.
- les caractéristiques de l'espace socio-économique

- l'évolution des rapports entre les différentes communautés dans la société guyanaise.
- Ensuite, comme on en ressent souvent le besoin après une longue marche, nous nous arrêterons un moment pour faire « le point de la situation », en mettant en regard les réalités observées dans la société et celles que nous connaissons sur la formation elle-même.

Nul doute alors que vous ayez envie de connaître l'expérience particulière que nous avons vécu lorsque nous avons fait nous-mêmes ce parcours, dans nos ateliers de travail, au cours d'un séminaire de réflexions puis d'une session de formation de formateur, qui nous ont conduits non seulement à travers la Guyane mais également à une remise en cause de nous-mêmes.

En effet, c'est finalement en nous-mêmes que nous trouverons les ressources nécessaires pour faire face aux situations, n'est-ce-pas ? Mais sommes nous prêts à sortir de nos schémas habituels de pensée et de comportement ? Sommes nous prêt à reconsidérer nos pratiques de formation, nos méthodes pédagogiques, les modes de relation que nous établissons avec nos stagiaires ?

Si oui, en vous appropriant les quelques pistes de travail dégagées ensemble, vous expérimenterez vous-même une sorte de procédure d'approche de vos publics, à adapter dans chaque situation. Et certainement, à votre tour, vous aurez envie de faire partager cette démarche.

PARCOURONS LE TERRAIN...

La Guyane est une société pluriculturelle : C'est une évidence.

- Mais qu'y a-t-il derrière cette évidence?
- Comment s'est constituée cette société ?
- Comme s'expliquent les différences entre les coutumes, les pratiques, les activités de ses différentes communautés?
- Comment se vit, au quotidien, cette diversité ?
- Quelles questions se dégagent de l'observation de l'évolution des différentes populations?
- Et surtout, que peut faire un formateur de la connaissance de ces réalités et de ce qu'elles engendrent dans sa pratique professionnelle ?

Ce sont là les principales questions auxquelles nous avons tenté de répondre dans la première étape de notre travail et au premier module de notre formation de formateur. Entamons donc le « tour de reconnaissance » que nous vous avons annoncé.

A chaque escale, après un certain nombre d'observations générales, nous dégagerons les questions que ces observations appellent chez un formateur.

La dernière escale nous amènera à faire le point sur l'ensemble de ces questions afin de nous positionner nous-mêmes personnellement dans notre cheminement. Seulement alors, nous pourrons nous engager sur le terrain de la démarche interculturelle.

Première escale : l'histoire du peuplement de la Guyane.

L'HISTOIRE DU PEUPEMENT.

RECONNAITRE L'AUTRE.

- Comment s'est constituée la société Guyanaise ?
- Comment s'explique la diversité de ses communautés ?

« La compréhension historique consiste à saisir le différent à partir du semblable ou le semblable à partir du différent »

R. ARON
Dimensions de la conscience historique.
1961, Paris - PLON

La pluriculturalité de la Guyane renvoie systématiquement à l'histoire de son peuplement.

A titre d'exemple et de résumé introductif, nous, pouvons retranscrire ici celui de Raymond BARIL, qui dans un article portant sur les migrations haïtiennes évoque l'histoire du peuplement guyanais.

« Le côté le plus fascinant de ce petit pays de 90 000 km² (petit à l'échelle américaine) est sa population. Relativement peu peuplé, environ 100 000 habitants, ce pays présente une grande diversité ethnique qui reflète les aléas de son histoire. Sur un fond de population autochtone d'origine amérindienne représentée aujourd'hui par 4 000 personnes, sont venus se greffer par la colonisation et l'esclavage une population blanche de souche européenne et une population noire de souche africaine. La fièvre de l'or amena des ressortissants des îles de la Caraïbe, majoritairement en provenance de Sainte-Lucie, vers la forêt guyanaise. A la faveur de la départementalisation, plusieurs Antillais de la Martinique et de la Guadeloupe se virent transférés ou furent attirés par les divers « plans de développement » et s'établirent au pays. Il y a aussi une immigration européenne récente dont le noyau se situe autour de l'activité créée par la base spatiale de Kourou. Attirés par la prospérité apparente de la Guyane française, viendront se greffer à partir des pays voisins une population d'origine brésilienne, d'origine de Guyana et des îles ex-britanniques et, en grande croissance depuis la guerre civile opposant le gouvernement et la guérilla Djuka, une population en provenance du Suriname. Pour compléter le tableau, on se doit d'ajouter les populations d'origine asiatique (Chinois, Javanais, Hmongs) qui, à la faveur des « plans d'accueil de réfugiés », se sont installés dans le pays. L'immigration haïtienne viendra se superposer à cette mosaïque ethnique et par son nombre (entre 15 000 et 20 000), de loin le plus important, elle mettra à l'ordre du jour les problématiques liées au nationalisme et à la survivance ethnique ».⁸

Cette approche de la Guyane semble incontournable pour quiconque veut présenter le pays. Et certes, l'histoire sous tend méthodologiquement l'approche interculturelle.

Cependant, cette histoire du peuplement a suscité une question cruciale au sein de notre groupe de travail, à Paris aussi bien qu'au cours de la formation à Sinnamary, à partir de la remarque d'un participant.

Etant donné les particularités de ce peuplement, est-il légitime de parler d'**une histoire** de la Guyane ?

⁸ extrait de : (R. Baril. in « Travail, Capital et Société » n° 24. Avril 1991. pp 40 - 65)

N'y aurait-il pas plutôt **des histoires**, chaque communauté ayant son expérience et sa perception propre des événements qui ont marqué l'évolution du territoire guyanais ?

Certaines communautés sont peu concernées par des événements fondamentaux pour d'autres. Certains événements communs ont été vécus et mémorisés de façon différente.

Par ailleurs, c'est un fait connu que l'histoire d'une société est souvent écrite ou tout au moins influencée par la perception qu'en a la classe dominante de cette société. Ainsi les minorités, surtout si elles sont marginalisées, ne s'y retrouvent pas, ou y apparaissent sur quelques lignes, un paragraphe, ou un chapitre mineur... alors qu'elles ont aussi une mémoire riche, venant parfois d'ailleurs mais portant leur part d'enseignement, voire d'éclairage, sur l'évolution des rapports sociaux ou interculturels dans cette société.

Aussi un des axes premiers de notre travail a porté sur l'histoire de la Guyane, non seulement dans le but de restituer la chronologie des principaux événements, mais dans le souci de faire apparaître l'histoire de chaque communauté dans l'histoire de la Guyane. Des histoires dans l'Histoire, en quelque sorte. Sur un plan pratique, cette entreprise s'est heurtée à la difficulté d'inscrire toutes ces histoires dans une chronologie linéaire cohérente et continue. Nous buttions sur les constatations déjà exprimés par Jean-Jacques CHALIFOUX lors d'un débat sur la créolité :

« La Guyane est une de ces arènes sociales dont il est difficile de dire s'il s'agit d'une partie de société, d'une seule société ou de plusieurs sociétés distinctes. La vision historiciste règle souvent ce problème en récitant la litanie des tentatives de peuplement de la Guyane. Les périodes historiques se succèdent mécaniquement et placent linéairement les races bout à bout. La créolité apparaît alors comme tenant et aboutissant d'une histoire impossible »⁹

Pour affronter et contourner cette difficulté, sans vraiment la résoudre, nous avons voulu construire un outil d'expression de ces différentes histoires tout en respectant le temps linéaire des historiens. (Faut-il préciser ici que la linéarité du « temps qui passe » est une conception occidentale du temps ?)

Nous avons donc élaboré une grille de lecture présentant une histoire à deux entrées ; en lignes apparaissent les grandes périodes et leurs événements principaux, et en colonne, la déclinaison de chaque groupe de populations ayant surgi à un moment donné sur le territoire Guyanais.

⁹ extrait des « exposés débats du CRESTIG - 2 - La Créolité, la Guyanité »

Nous avons parfois arbitrairement, pour des raisons pratiques, regroupé de grandes régions d'origine.

Nous ne pouvons pas réécrire ici toutes les histoires telles que nous les avons étudiées. Un tel schéma est forcément réducteur. Il s'agit donc là d'une trame minimale à partir de laquelle chacun peut retracer non seulement l'histoire de sa communauté telle qu'il la connaît, mais également dire ce qu'il sait et ce qu'il perçoit de l'histoire des autres communautés, ou de l'histoire de la Guyane en général. Une grille artificielle, certes, mais qui permet d'effectuer des regards croisés sur l'histoire. Qui invite à connaître sa propre histoire et celle de l'autre, à regarder avec ses yeux et sa mémoire l'histoire de l'autre, mais aussi à regarder sa propre histoire avec les yeux et la mémoire de l'autre.

Il appartient au formateur de personnaliser l'utilisation de cet outil, de l'adapter à son contexte de travail, de le rendre plus ou moins parlant ou plus ou moins muet en fonction de ce qu'il veut obtenir ou susciter à partir d'une recherche sur l'histoire :

- connaissance de minorités « oubliées ».
- confrontation de souvenirs et de perceptions d'événements communs vécus différemment
- expérience différenciée de son environnement.
- exercice de la mémoire...

Cet outil peut-être utilisé à trois niveaux :

à un 1er niveau :

le formateur dans une recherche personnelle portant sur une ou plusieurs communautés particulières avec lesquelles il doit travailler, ou sur l'histoire de la Guyane en général. A partir de la trame et de ses points de repère, il peut se poser des questions pertinentes et chercher les réponses dans les ouvrages dont nous citons les références dans la bibliographie en fin de la première partie de cet ouvrage.

- à un 2ème niveau :

Le formateur peut engager une recherche collective avec une équipe de confrères, par exemple : non plus une recherche historique en tant que telle, mais un échange de connaissances, de souvenirs. Il ne s'agit pas simplement de relever les dates et les événements, mais de comprendre ce qu'on en sait, ce qu'on en retient, ce qu'en on perçoit, de confronter et d'exploiter les différences significatives et les points convergents.

- à un 3ème niveau :

le formateur peut en faire un outil de travail, voire un outil de jeu pouvant être utilisé astucieusement, cette fois avec ses stagiaires comme outil de recherche, outil d'expression, outil d'échanges.

Une remarque : telle quelle, cette grille favorise une lecture diachronique de l'histoire de chaque communauté. Construite dans un sens inversé (avec les groupes en ligne et la chronologie en colonne) elle faciliterait une lecture des événements touchant simultanément plusieurs communautés.

Le formateur peut encore aménager cet outil à sa guise... qui comporte des limites évidentes. Par exemple, la cartouche consacrée aux Créoles est issue de celle des « Africains déportés en esclavage », et ne prend donc pas en compte la recombinaison permanente de cette communauté engendrée par le métissage avec les autres groupes de population.

Mais c'est justement là que les questions émergent et que les discussions peuvent être fécondes...

LES PRINCIPALES COMPOSANTES DE LA POPULATION

AMERINDIENS

Premiers habitants. Ils appartiennent à six groupes: les Galibis, Arawak et Palikur sur la côte et les Emerillons, Wayanpis et Wayanas en amont des grands fleuves. Selon les estimations, ils sont 8000.

BUSHINENGUES

Descendants des noirs marrons, ils vivent sur les rives du Maroni et de ses affluents. Ils ont conservés un mode de vie traditionnel mais depuis une quinzaine d'années se trouvent confrontés à un changement de société. Ils forment différents groupes ethniques dont les Saramakas, les Djukas, les Paramakas, Alukus.

Lors de la guerre du Surinam, 6200 personnes (majoritairement des Djukas) se sont réfugiées dans la région de Saint Laurent. La plus grande partie a regagné le Surinam en 1992.

CREOLES

Descendants des anciens esclaves et des colons, fortement métissés, ils sont majoritairement fonctionnaires et forment le groupe dominant sur la scène politique locale.

METROPOLITAINS

Depuis la départementalisation, la population métropolitaine n'a cessé de s'accroître, occupant principalement des postes mobiles dans les administrations et le secteur spatial. Durant les dernières années on note une tendance de certains métropolitains à investir d'autres secteurs économiques et à se fixer en Guyane.

SURINAMIENS

Arrivés pour la plupart depuis le milieu des années 80, à cause de la dégradation de la situation économique au Surinam.

ORIGINAIRES DES AUTRES DOM.

Principalement originaires des Antilles françaises, leur immigration s'explique en partie par la saturation du marché du travail aux Antilles.

Des agriculteurs réunionnais sont arrivés lors de la mise en place du « plan vert ».

SYRO-LIBANAIS

Communauté originaire du Moyen-Orient. Tient essentiellement le commerce du textile.

CHINOIS

Originaires du sud de la Chine, de Taiwan, de Hong Kong et de Malaisie.

Les premiers immigrants sont arrivés à la fin du XIX^{ème} siècle. Cette communauté tient le commerce;

HMONGS

Réfugiés laotiens, arrivés en 1977, environ 2000 implantés principalement à Cacao et à Javouhey, ils alimentent le marché en cultures vivrières.

BRESILIENS

Ils font le va et vient entre la Guyane et le Brésil selon les appels à main d'oeuvre, mais ont actuellement tendance à se sédentariser.

HAÏTIENS

Installés principalement dans la région de Cayenne et Kourou. Constituent la communauté étrangère la plus nombreuse.

Les autres communautés proviennent de 80 pays, la plus fortement représentée est celle du Guyana

	1974	1985	1993 ⁸
AMERINDIENS ⁹	2500	4000	8000
BUSHINENGUES ²	4000	6000	10000
METROPOLITAINS	5000	8000	15000
CHINOIS	300	800	6000
HMONG		1200	2000
CREOLES GUYANAIS	35000	43000	50000
ANTILLAIS FRANÇAIS	4000	5000	7000
HAÏTIENS	500	22000	30000
SURINAMIENS ³	500	1000	4000
ANTILLES EX-BRITANNIQUES ET GUYANA	1500	3500	5000
BRESILIENS	1500	5500	18000

REPARTITION DES PRINCIPAUX GROUPES CULTURELS EN GUYANE PAR ORIGINE

⁸ Estimation croisées de différentes sources. INSEE, Diocèse de Cayenne, Préfecture, DDTEFP. A considérer avec prudence

⁹ Sans considération de nationalité

¹⁰ Excepté bushinengué et amérindiens

◆ QUESTIONS DU FORMATEUR VIS A VIS DE L'HISTOIRE.

1. Quels événements de l'histoire ont marqué la vision des différentes communautés sur la société?

2. Quelles influences ces événements ont eu et ont encore sur :
 - les comportements de certaines populations?
 - les rapports inter-communautaires ?
 - les différents modes et stratégies d'insertion des différentes communautés ?
 - la place, les statuts, la reconnaissance des différents groupes sociaux et/ou culturels ?

3. Comment la connaissance de ces éléments de l'histoire peuvent aider le formateur à comprendre et gérer certaines situations :
 - les attitudes face à la formation, au travail.?
 - les relations entre stagiaires dans un groupe pluriculturel ?
 - les différences de motivations, démarches d'insertion.?

LA TERRE ET LES HOMMES:

DU « DESERT HUMAIN » AU « SURPEUPLEMENT CONJONCTUREL »

- Y-a-t-il un lien entre les particularités de l'espace guyanais et l'implantation des populations, leur répartition, leur évolution ?
- Comment s'explique la brusque croissance récente de la population ?
- Quelles en sont les conséquences sur l'évolution de la société ?

De même que pour l'histoire, on peut entamer la présentation géographique de la Guyane en croisant des regards et des expériences, en échangeant des vues et en racontant des itinéraires. Ce sont là des manières vivantes d'aborder la connaissance de son environnement, en accord avec le principe pédagogique bien connu de « partir du vécu ».

Permettez-nous cependant d'emprunter au sérieux académique quelques éléments d'une introduction scolaire « classique ». Nous ne les avons pas choisis par hasard :

« Situé au Nord Est du continent sud-américain, sur le « plateau des Guyanes », la Guyane, département français d'outre-mer, s'étend sur une superficie d'environ 90.000 km² entre les parallèles 2° et 5° de latitude Nord et les méridiens 52° et 54° de longitude Ouest ».

Voilà pour le navigateur.

« La Guyane possède un climat équatorial, avec un taux d'humidité variant de 70° à 90°, et une pluviométrie fluctuant entre 2 000 et 4 000 millimètre par an. L'anticyclone des Açores la soumet à d'abondantes précipitations de décembre à juillet, tandis que l'anticyclone Ste Hélène lui garantit une saison sèche et chaude du mois d'août au mois de novembre. La température moyenne, sous l'influence de la Zone Intertropicale de Convergence, est de 28° environ. Il est à noter qu'en Guyane, les orages sont relativement peu fréquents. Par ailleurs, cette région est, au contraire des Antilles, à l'abri de tout risque sismique, volcanique ou cyclonique ».

Avis aux vacanciers...

« La quasi-totalité du territoire est recouvert d'une forêt équatoriale très dense, riche d'une faune variée, d'une flore originale, d'une végétation particulièrement luxuriante, et de ressources minières insoupçonnées. Les seules voies de pénétration vers l'intérieur du pays sont des cours d'eau, formant un réseau hydraulique très fourni, entrecoupé de sauts et de rapides qui rendent la navigation complexe,... mais garantissent des émotions hors du commun ».

Place aux aventuriers...

Nous pourrions continuer ainsi longtemps notre « leçon de géographie » dont certains aspects intéresseraient les touristes, d'autres, les investisseurs, d'autres encore, des chasseurs de trésors ou d'objets d'études « exotiques »...ce n'est pas notre propos.

Retenons cependant que ces particularités géographiques firent le malheur de conquérants inexpérimentés à certains moments, et la fortune d'aventuriers tenaces ou chanceux à d'autres. Les premiers colons s'y sont heurtés au point d'échouer dans leurs tentatives de mise en valeur, tandis qu'elles offraient aux Amérindiens et aux Noirs Marrons un refuge et un espace vital plein de ressources. D'un côté les immigrants souffraient des caractéristiques du climat et de maladies tropicales qui n'atteignaient nullement les populations autochtones, d'un autre ils transmettaient à ces dernières des maladies européennes qui les décimaient. Quoiqu'il en soit, ces caractéristiques furent toujours la matrice sur laquelle l'histoire, en s'y greffant souvent maladroitement, permit la fabrication des mythes et des images contrastées qui ont accompagné l'évolution de la Guyane : « Terre de châtiment », « Dépotoir », « Eldorado », « Enfer vert »...

De fait, assorties de ces images négatives, la géographie comme l'histoire (qui pour Serge Man Lam Fouck traduit « l'échec des tentatives de peuplement par le Blanc le Noir et l'Indien ») expliquent en grande partie la faiblesse numérique de la population relativement à sa superficie totale. Aujourd'hui encore, la densité de la population n'atteint pas 1,5 hab/km². Par ailleurs, les zones de peuplement se sont concentrées principalement sur le littoral, en partie à cause des difficultés de circulation et de communication dans l'intérieur du pays.

En 1946, après la 2^{ème} guerre mondiale, suite à la fermeture du bagne et au rapatriement de la plupart des condamnés, la Guyane comptait 28 506 habitants, c'est à dire sept fois moins que son voisin le Surinam à la même époque. En 1957, elle en comptait à peine plus de 30 000 : la population d'une ville moyenne française sur un territoire presque aussi grand que l'actuelle région P.A.C.A ! (Région Provence-Alpes-Côte-d'Azur).

Cependant, il y a trente ans très exactement, en 1965, ces mêmes caractéristiques géographiques (position par rapport à l'équateur, absence de risque géoclimatique, faiblesse démographique) ont renversé le cours de l'histoire, en offrant à la conquête spatiale un site de lancement idéal.

Dés lors, on peut légitimement distinguer, depuis les années 60, deux grandes périodes de croissance démographique

Avant 1980: une période de remontée démographique, due autant à une forte natalité et à des évolutions positives des conditions sanitaires et sociales (entraînant une augmentation générale de l'espérance de vie, une baisse de la mortalité périnatale et infantile, la remontée démographique des communautés traditionnelles de l'intérieur), qu'à des mouvements

migratoires ponctuels (plan vert, arrivée de la Légion étrangère, des Hmongs...) En 1982, la Guyane comptait 73 000 habitants.

Après 1980: avec le lancement du programme Européen Ariane, les grands travaux, et parallèlement, les problèmes économiques et politiques de pays voisins à partir de 1986, une véritable explosion démographique due cette fois essentiellement à un déferlement migratoire.

Le mouvement fut si massif et entraîna de tels bouleversements que certains démographes signalèrent à propos de la Guyane « le paradoxe d'un territoire vide en situation de surpeuplement conjoncturel ! ».

En 1990, la population avait atteint officiellement 115 000 habitants.

Sur le plan strictement démographique, on pourrait dire dans une certaine mesure que la Guyane continue à être ce qu'elle a toujours été : une terre de migrations. Seul fait nouveau dans une telle approche : la massification du phénomène, que traduit le quasi-doublement de la population en huit ans (et les chiffres INSEE sous-estiment les faits).

Mais, sur cette trame assurant la répétition apparente de l'histoire, se chevauchent et se croisent plusieurs dynamiques, plusieurs types d'intérêts, de conflits, et de crises :

Plus que quantitatif, le changement est un changement de nature :

1. Sur le plan migratoire, le développement de la Guyane ne dépend plus seulement de ses relations bilatérales avec la Métropole et des décisions de l'Etat. Les contextes économiques et politiques caribéens et sud-américains ont des répercussions évidentes sur l'évolution démographique locale, dans la mesure où la Guyane, département d'outre-mer d'un Etat développé, est particulièrement attractive pour les pays voisins en voie de développement, voire sous développés.
2. La pluriculturalité, reflet d'une diversité ethnique constitutive de la société guyanaise, se double désormais d'un clivage de plus en plus marqué entre non seulement Guyanais et non-Guyanais mais entre FRANCAIS et ETRANGERS. Et de même qu'on peut être non Guyanais et Français, on peut aussi être Guyanais (par exemple Amérindien) et non Français.
3. Ce clivage Français/Etrangers, accentué par les réformes de l'Etat en matière de nationalité et de traitement des questions d'immigration, affecte l'organisation sociale et les rapports sociaux au sein même de certaines communautés autochtones dont l'identité était jusqu'ici reconnue comme ethnique avant d'être nationale. Désormais, ces communautés transfrontalières (Amérindiennes et Bushinenge) sont assignées à se

recomposer en tenant compte de cette distinction. Nous approfondirons cette question plus loin.

Le formateur, dont la fonction s'inscrit au sein d'un dispositif d'insertion, voire d'intégration, doit faire face au quotidien à cette dualité dans les rapports sociaux, consécutive à la nature de l'évolution démographique (et juridico-politique) de la Guyane.

Il est confronté ainsi à deux problématiques majeures :

1. Outre des relations inter-ethniques, il doit appréhender un aspect des relations Inter-Étatiques : L'intégration n'a pas les mêmes exigences pour le Français que pour l'étranger.
2. La formation est en principe - et en partie au moins - une voie de l'insertion par l'économique. Mais tout le monde a-t-il les mêmes chances d'insertion dans la situation démographique actuelle ?

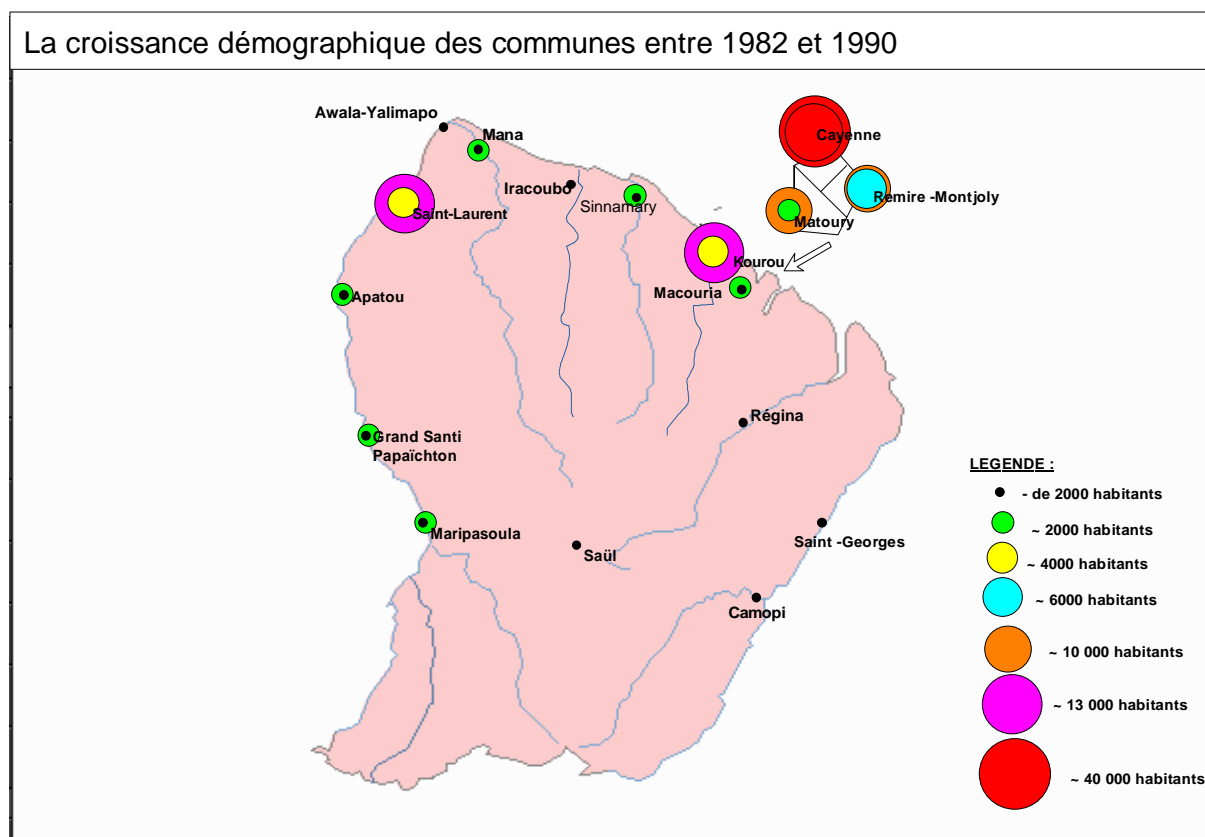
En fait, d'abord terre de grands espaces accueillant diverses destinées, la Guyane est devenue terre de l'ESPACE, pour une aventure économique glorieuse, certes, mais qui ne suffit pas à digérer la croissance démographique qu'elle a engendré. Aujourd'hui, la volonté politique est de construire un « espace commun » où chacun aurait ou retrouverait une place reconnue et respectée dans la société guyanaise. qu'en est-il vraiment ?

L'EXPLOSION DEMOGRAPHIQUE DEPUIS 1982¹¹

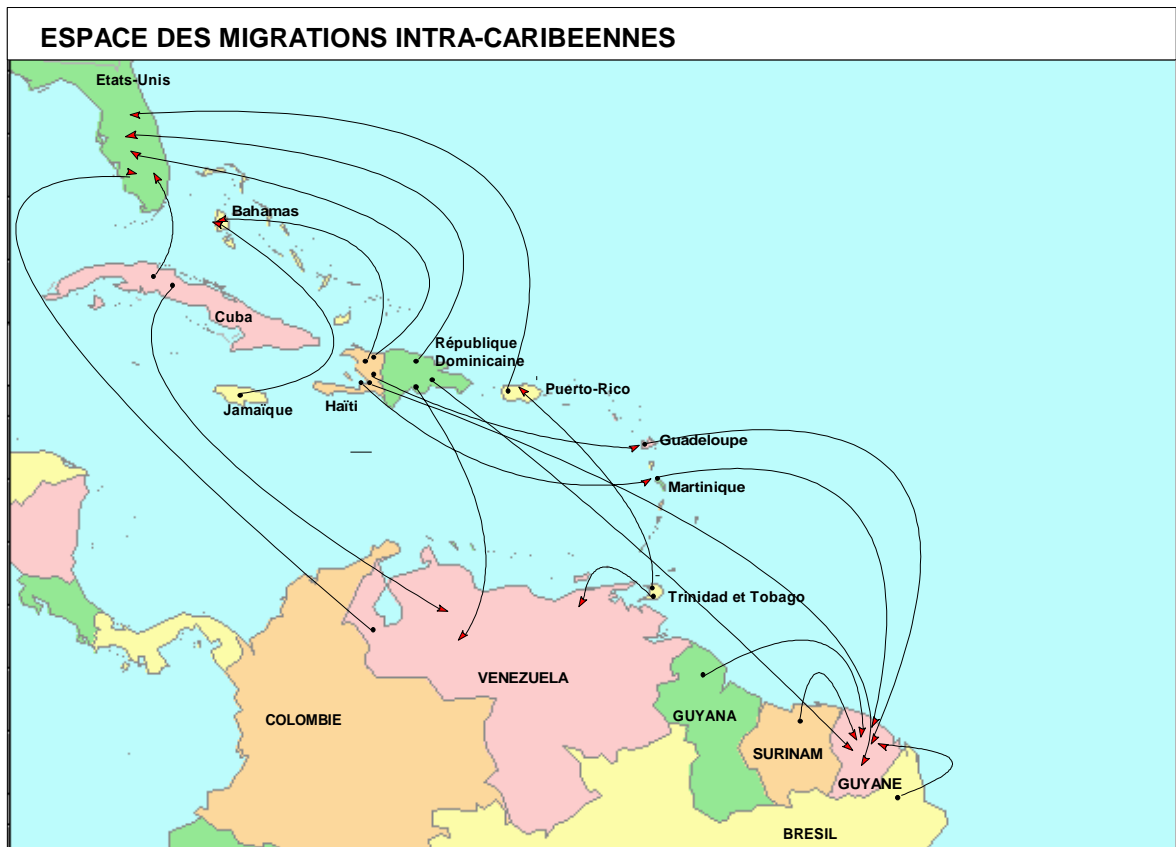
En passant de 73 000 habitants en 1982 à 115 000 en 1990, la Guyane a vécu huit années d'effervescence démographique. Cela s'explique par le cumul de deux phénomènes, le département a eu le plus fort taux de croissance naturelle (+23% en moyenne annuelle) et le plus fort taux lié aux migrations (+3,5% par an). La population de 25 à 35 ans (âges où l'on a le plus de chances d'avoir des enfants) est importante, ce qui explique une natalité soutenue. (...)

Autre cause de croissance, le nouvel élan donné au Centre Spatial Guyanais avec la poursuite du programme Ariane. Il a drainé vers la Guyane de nombreux immigrants. Les grands chantiers, tels que le nouveau pas de tir, le barrage EDF, la construction de nouvelles routes attirent les non-guyanais par les emplois qu'ils induisent.

De plus la tradition haïtienne d'immigration a été renforcée par l'instabilité politique de ce pays. Au même moment, la guerre civile au Surinam a provoqué un flot de réfugiés, tout un faisant perdre à ce pays son rôle de chef de file économique de la région. Les trois communes ayant connu la plus forte dynamique de population reflètent la diversité de la démographie guyanaise : Matoury (+7500 habitants) montre le très fort développement de la banlieue de Cayenne. Kourou (+ 6800 habitants) l'attraction des emplois liés à l'activité spatiale et Saint Laurent du Maroni (+ 6000 habitants) l'impact des arrivées de personnes fuyant la guerre.



¹¹ B.ODDO Antiane Eco n°17 Mars 1992



On peut constater l'attraction particulière de la Guyane qui reçoit des populations venant de tout le bassin caribéen.

Il n'y a guère que la Floride qui constitue un pôle d'attraction aussi puissant.

On peut d'ailleurs se demander, au vu des mouvements de populations dans quelle mesure le secteur de la formation en Guyane aurait intérêt à tisser un réseau d'échanges et de relations avec les organismes et les structures d'éducation et de formation des pays de la zone caribéenne.

◆ QUESTIONS DU FORMATEUR DEVANT L'ÉVOLUTION DEMOGRAPHIQUE GÉNÉRALE DE LA GUYANE.

1. Quels nouveaux besoins émergent du fait de l'augmentation de certaines classes d'âge, en matière de services, d'emplois...?

2. Comment l'évolution et la nature des flux migratoires recomposera-t-elle à terme le paysage de la formation, de l'activité, de l'emploi...?

3. Quelles seront les répercussions de l'arrivée massive des jeunes dans le monde du travail sur les dispositifs de formation dans les années à venir ?

4. Comment répondre à l'augmentation et à la diversification des questions d'insertion liées à l'hétérogénéité des populations ?

5. Quelles formes d'accueil et d'accompagnement sont les plus adaptées aux différentes populations immigrées ?

L'ESPACE SOCIO-ECONOMIQUE EN GUYANE.

DE LA REPARTITION ETHNIQUE DU TRAVAIL

A L'INEGALITE ETHNIQUE DES CHANCES.

- Comment les différents groupes sociaux ou culturels sont-ils répartis dans l'économie guyanaise ?

C'est en fonction des besoins du marché de l'emploi et des compétences, savoirs, savoir-faire des populations que la formation remplit ses fonctions au sein de la société. La situation est idéale lorsque la formation permet à la fois de valoriser ou de développer les compétences des individus selon leurs aspirations et de répondre de manière adéquate aux demandes de main d'oeuvre des entreprises, des administrations...

En observant les différents publics qu'il rencontre en formation, le formateur réalise que certaines communautés sont rarement représentées dans la formation, alors que d'autres y sont au contraire très présentes.

Parmi ces dernières, certaines se retrouvent massivement dans les formations de base, et d'autres plus souvent dans des parcours qualifiants.

- N'y a-t-il pas un rapport entre les caractéristiques des publics en formation et le fonctionnement général de l'économie et de la société guyanaise ?
- Comment cela se passe-t-il ?
- Quels sont les rapports des différentes populations au monde du travail, au marché de l'emploi, à l'activité salariée ?
- S'orientent-elles vers les mêmes études, occupent-elles les mêmes emplois quels que soient son origine, sa culture, son lieu d'habitation ?
- Comment les situations ont-elles évolué depuis les récentes évolutions de l'économie, des orientations politiques, des mouvements de populations ?

En fait, l'origine ethnique, l'appartenance communautaire ou nationale, de même que le diplôme, le niveau de qualification professionnelle et le milieu socio-culturel, sont comme on dit en sociologie, des « variables discriminantes » de l'insertion sur le marché du travail et dans la société en général.

En Guyane, la répartition des différentes communautés dans les activités économiques est liée aux caractéristiques de l'histoire du peuplement tout d'abord et, depuis quelques années, à la nature des appels à main d'oeuvre induits par les projets de développement

I . LA « DIVISION ETHNIQUE DU TRAVAIL »

Comme nous l'avons vu dans la partie historique, les mouvements migratoires qui ont peuplé la Guyane ont répondu souvent à des orientations économiques visant des secteurs précis :

- Orpaillage à la fin du 19ème siècle.
- Agriculture à partir des années 50.
- Plan vert en 1975.
- Bâtiment, travaux public depuis les années 60 - 70.
- Technologie et grands travaux dans les années 80.

Il faut ajouter à ces secteurs, ceux, indispensables de façon continue au fonctionnement d'une société: commerces, administration...

Il en est résulté pour la Guyane, au gré des différentes vagues migratoires, une spécialisation des différents groupes ethniques ou nationaux dans leur activité économique.

Tout d'abord, les populations autochtones se répartissent dans les activités de fonctionnement « de base » de la société, entre les activités de subsistance traditionnelle et les emplois de l'administration :

- les Amérindiens et les Bushinenge pratiquent l'agriculture sur brûlis, la chasse, la pêche, la confection de produits artisanaux, et les surplus de la production normalement destinée à la consommation familiale et/ou communautaire, sont écoulés sur les marchés urbains.
- Les Créoles, depuis la départementalisation, et du fait de l'importance des besoins de l'administration territoriale, s'orientent majoritairement vers les emplois du tertiaire B (non productif) pourvus par la fonction publique. Dans les communes rurales cependant, les activités de subsistance traditionnelles, comme pour les autres communautés, pourvoient aux besoins élémentaires de consommation et d'échanges monétaires.
- Les immigrants eux, occupent divers secteurs d'activités en fonction de leurs savoir-faire et de la nature des différents appels à main-d'oeuvre

Dans les années 70, l'analyse des statistiques de l'INSEE conclue à une situation qui n'a guère évolué dans les années 80, mais qui, depuis l'époque des grands chantiers, doit inclure dans la situation déjà observée l'importance grandissante du chômage, le développement de la précarité, et la primauté d'une distinction administrative qui s'appuie non pas sur l'appartenance

communautaire mais sur la nationalité. Une répartition qualifiée de: « division ethnique du travail »

Arrêtons nous un instant sur les constats que nous avons relevés dans le «Grand Atlas de la Guyane » des années 70, et suivons l'évolution de la distribution du travail jusque dans les années 90, à travers les résultats de différentes enquêtes.

Il apparaît clairement que la stratification socio-économique est également une stratification ethnique, et qu'on peut faire pratiquement coïncider les C.S.P (catégories socio-professionnelles) de l'INSEE avec une hiérarchie dans la reconnaissance sociale (ou si on veut l'échelle de prestige) des communautés ou des groupes ethno-culturels, qu'ils soient autochtones ou immigrants, français ou étrangers.

Immigration et activités économiques en 1974¹⁰

«Les immigrants tiennent une place toute particulière dans les activités économiques. Ils comptaient en 1967 pour un tiers de la population active totale, soit environ 6 000 personnes sur 17 000 au total. Depuis 1975, les projets de développement économique de la Guyane suscitent, de nouveau, l'arrivée de Français, ce qui laisse prévoir une forte augmentation des actifs, et l'effet sur la répartition dans les différents secteurs d'activité est sensible. On peut constater cependant une différenciation des professions selon l'origine des actifs.

Les Français de Métropole se retrouvent essentiellement dans les secteurs d'activité qui requièrent une certaine qualification. Deux tiers de ces actifs sont dans la fonction publique et constituent le quart des employés de ce secteur. Ils occupent les postes les plus importants : cadres de l'administration ou ouvriers qualifiés du privé. Depuis peu, si les employés de l'administration restent encore majoritaires, il s'y ajoute quelques agriculteurs, des artisans et surtout, des commerçants. L'éventail des professions est beaucoup plus large chez les étrangers qui occupent des emplois demandant peu de connaissances et peu de qualification. On les retrouve en particulier dans deux secteurs : 45 % des actifs étrangers sont des ouvriers non agricoles, dont plus de la moitié, des manoeuvres et apprentis (ils comptent pour 45 % du total des actifs de cette branche) ; en second lieu, le secteur primaire offre des débouchés à un peu plus du cinquième des actifs étrangers.

D'une manière générale, dans toutes les professions exercées, les travailleurs étrangers - Chinois et Libanais exceptés - occupent les niveaux les plus bas de l'emploi, par absence de qualification professionnelle.

¹⁰ Extrait de : Atlas des Départements Français d'Outre-Mer CNRS - ORSTOM 1979

L'analyse socio-économique révèle une certaine spécialisation, parfois très stricte, des différents groupes (voir tableau suivant le texte) et une répartition distincte selon le sexe. Chez les hommes, les Brésiliens sont manoeuvres de chantiers et sur les exploitations agricoles. Les Indonésiens du Surinam travaillent la terre, exploitée souvent pour leur propre compte ; mais les plus jeunes préfèrent aller travailler en ville, surtout comme tailleurs. Les Ste-Luciens sont également agriculteurs, souvent métayers dans la banlieue de Cayenne. Certains groupes se spécialisent dans une seule activité : les ressortissants de Guyana sont marins-pêcheurs ; les Chinois et Libanais commerçants, les premiers dans l'alimentation, les seconds dans la lingerie et les « nouveautés ». L'éventail des activités des Antillais est plus large. Ils ont les mêmes activités que les Français de Métropole, mais ils ont une orientation plus marquée vers la terre (quelques expériences agricoles se sont faites avec une main-d'oeuvre martiniquaise) et aussi vers les activités semi-industrielles (mécanique, ferronnerie). Chez les femmes, l'éventail est nécessairement plus restreint : beaucoup d'entre elles, sans profession, aident le conjoint dans sa tâche, c'est le cas des Indonésiennes du Surinam et des Ste-Luciennes qui travaillent la terre ou des Libanaises et des Chinoises dans le commerce. Le problème de la qualification professionnelle est plus aigu que chez les hommes et explique la prédominance de deux types d'activités : la couture et l'emploi domestique. Enfin, Françaises de Métropole et Martiniquaises occupent des emplois de plus haut niveau : fonctionnaires ou employées du secteur privé.

Sur le plan économique, la place importante tenue par la population immigrée n'est pas sans poser des problèmes. Dans un pays où le développement économique n'est pas encore ébauché, les possibilités d'emploi sont restreintes. Bien qu'elle occupe les emplois délaissés par les citoyens français, plus portés vers les emplois favorisés du tertiaire, la main-d'oeuvre immigrée concurrence celle des autochtones sur un marché du travail étroit, dans la mesure où elle est moins exigeante quant aux salaires. Même dans les professions nécessitant une qualification plus élevée, la Guyane voit arriver de l'extérieur une certaine catégorie d'actifs qu'elle peut - tout au moins en partie - former elle-même et proposer sur son propre marché du travail. De ce fait, il existe des problèmes d'intégration et de coexistence très complexes. Ainsi, les Ste-Luciens, créoles eux-mêmes (au sens guyanais du terme) sont très anciennement installés dans l'agriculture où la concurrence n'existe pratiquement pas ; ils sont totalement intégrés. Par contre, les Brésiliens, arrivés récemment, sont physiquement et culturellement différents de la population d'accueil ; ils s'intègrent moins bien et sont acceptés plus difficilement. De même, l'irritation à l'égard des Martiniquais, bien qu'ils soient culturellement très proches des Guyanais, s'explique notamment par leur dynamisme économique, qui provoque un certain sentiment de frustration chez les autochtones, dont les espoirs sont pourtant tendus vers un fonctionnariat déjà pléthorique. Aussi, toute politique d'immigration doit être menée avec prudence. Néanmoins, la population immigrée constitue un élément très dynamique, tant économiquement que démographiquement. Dans certains cas, elle

contrebalance efficacement les départs nombreux qui affectent certaines régions de la Guyane et constituent un des aspects des migrations internes ».

LA DIVISION DU TRAVAIL EN 1974 ¹¹

Profession	AGRICULTURE			INDUSTRIE			COMMERCE			DIVERS			
	Immigrés	Expl.	Ouvr	Marin	Manoe	O Q	Art*	Alime	Text	Divers	Fonct	Empl	Dom
Brésiliens		♦	♦	♦			♣						
Surinamiens	♦♣	♦				♦	♦♣						
Guyaniens				♦			♣						
Antilles Fr.						♦	♦			♦♣	♦♣	♦♣	
Antilles Br.	♦♣	♦				♦	♦♣						♣
Haïtiens		♦♣		♦			♣						♣
Métropole										♦♣	♦♣	♦♣	
Chinois								♦♣					
Syro-libanais									♦♣				

♣ Femmes ♦ Hommes

* Les femmes sont principalement couturières

REPARTITION DE LA POPULATION DANS L'ECONOMIE EN GUYANE PAR NATIONALITE EN 1990 ¹²

	Ensemble	Français	Etrangers	Haïtiens	Dominiens	Saint-luciens	Brésiliens	Guyaniens	Surinamiens *	Autres Américains	Iles de l'Océan Indien	Européens de la CEE	Autres Nationalités
Population totale	114 808	80 806	34 002	8 899	392	835	5 615	1 648	13 296	398	17	1 195	1 707
Par secteurs													
▪Agriculteur Exploitants	2 803	1 265	1 538	173	1	19	119	16	879	1	1	21	208
▪Artisans Commerçants	3 448	2 496	962	201	20	30	192	36	146	23	-	83	229
▪Cadres	2 968	2 853	115	5	-	2	18	2	12	9	1	52	15
▪Prof. Inter-médiaires	6 877	8 882	815	31	1	4	44	45	172	93	5	247	173
▪Employés	12 633	10 375	2 258	1 154	59	93	270	76	284	21	2	99	195
▪Ouvriers	14 837	7 046	7 791	3 015	25	172	1 905	515	1 595	80	3	275	156
▪Retraités	4 971	4 254	717	42	2	248	46	22	228	13	-	48	68
▪Autres sans activités	66 271	46 485	19 806	4 279	284	267	2 955	936	9 889	159	5	371	663

¹¹ Source: Atlas des DOM CNRS ORSTOM 1979

¹² Source : INSEE recensement de la population de 1990

EVOLUTION DES SECTEURS D'ACTIVITES

PERIODES SECTEURS	ANNEES 70	ANNEES 80	ANNEES 90
ACTIVITES TRADITIONNELLES	Produits pour auto-consommation et surplus à la vente. Petite production artisanale, élevage et pêche de subsistance.	Inadapté aux exigences de la modernisation transformation de l'organisation de la pêche.	Volonté de relance : éco-développement, éco-tourisme, revalorisation de l'artisanat local. Recherche de débouchés pour les produits locaux
AGRICULTURE / PECHE / BOIS	Installation d'organisme de recherche agronomique. Agriculture en développement : Plan vert, Hmong, Rizières. Pêche individuelle orientée sur le marché local Début d'exportation du bois brut à la fin des années 70	Agriculture en crise : Echec Plan vert, Concurrence Hmong/créole, Concurrence produits surinamiens Structuration de la production et du marché de la pêche transfert de capitaux en défaveur du bois pour le spatial.	Volonté de relance : orientations politiques régionales pour l'agriculture et la pêche avec recherche de nouveaux marchés Remise en cause des grandes exploitations (Problème de commercialisation). Modernisation de l'agriculture traditionnelles.
INDUSTRIE	Début de l'activité spatiale jusqu'à échec du programme DIAMANT. Tentative de transformation du bois (pour la pâte à papier)	En développement : Autour du spatial secteur bois, exploitation minière Petite industrie de transformation agro-alimentaire	en progression : l'exploitation minière (or) Incitation au développement des sociétés de maintenance et de sous-traitance. en stagnation : (rythme de croisière) le spatial recherche de cadre et techniciens en crise : autres secteurs, surtout le bois
BTP	Construction de la base et de Kourou. Ponts de Kourou et de Cayenne et de l'aéroport de Rochambeau. Activités de la COLAS et de DUMEZ	le BOUM à partir de 85 ELA2, ELA3, logements, Grands travaux Petit Saut Transferts de compétences de la décentralisation ⇒ accroissement de la commande public (lycées, ponts...)	En crise au début des années 90 arrêts des grands chantiers suite au déficit des collectivités locales Signes de relance timide à confirmer
TERTIAIRE	L'essentiel de la population créole dans le secteur tertiaire B. Offre d'emplois du fait de la départementalisation Domination du secteur public.	en mutation (transformation technologiques, informatisation)	Saturation : fonction publique territoriale Développement : structures liées à l'insertion, la santé, l'éducation
COMMERCE	Apparition de petits supermarchés Multiplication et diffusion des épiceries chinoises sur tout le littoral.	Développement des libre-services et des zones commerciales à la fin des années 80.	Aléatoire : suit l'évolution de la consommation et du marché extérieur (dépend de la CEE, de l'implantation des discounters.
TRANSPORT ET COMMUNICATION	Construction des deux ponts pour favoriser l'activité spatiale. Développement des échanges avec le Surinam. Peu d'ouverture sur l'extérieur.	Léger désenclavement des communes de l'intérieur par desserte aérienne fin des années 80 développement des transports urbains et du réseau routier à Cayenne.	Poursuite des efforts développement de la communication et des médias. amélioration du réseau routier et augmentation du trafic aérien Prise de conscience de l'intérêt des relations inter-régionales
SERVICES	Principalement public et élémentaires	Nouveaux services : agences immobilières, banques, assurances	Secteur porteur , concurrentiel, compétitif pour le privé Offre en matière de santé, de services aux particuliers, de sécurité
TOURISME		En développement	Volonté de mutation vers éco-tourisme secteur de l'espoir, volonté de la politique de création d'emploi dans le cadre du développement local Valorisation de l'environnement

2 FACE AUX MENACES DE L'EXCLUSION :

DIVERS ASPECTS DE L'INEGALITE DES CHANCES.

Ce n'est plus seulement en terme de distribution ou de répartition de l'emploi que se pose la question de l'insertion des différentes communautés dans l'espace économique guyanais. Tout au long des années 80, la Guyane a connu une croissance exceptionnelle de l'emploi... mais également du chômage. Et après l'euphorie des grands chantiers, des maux (et des maux), jusque là peu remarqués, ont pris une ampleur considérable : crise, immigration clandestine, exclusion, insalubrité... Désormais, vis à vis des critères officiels de l'insertion et de l'exclusion, il y a également une répartition inégale des chances...selon l'appartenance ethnique, culturelle ou nationale.

2.1. LES HANDICAPS DES ETRANGERS CARIBEENS ET SUD-AMERICAINS

Durant les années 80, l'emploi a cru particulièrement dans les secteurs relevant du bâtiment et du génie civil. Ces secteurs, très attractifs pour les migrants étrangers (Brésiliens et Haïtiens en majorité), avaient l'avantage d'offrir à ceux-ci des emplois mieux rémunérés que dans leurs pays d'origine et exigeant peu de qualification. Ils étaient d'ailleurs, au départ, recherchés par les entreprises qui avaient besoin d'une main-d'oeuvre peu coûteuse.

C'est entre 1986 et 1989 que l'offre d'emploi venant des divers grands chantiers (logements, barrage EDF, sites de lancement, ponts, lycées...) a le plus augmenté, pas suffisamment cependant pour absorber toutes les demandes. Un exemple: après avoir atteint son apogée en 1989 (2410 emplois pour les principaux chantiers) la chute de l'offre s'est effectuée brutalement; en 1992, ces mêmes chantiers n'offraient plus que 750 emplois (source IEDOM 1992).

Or, parallèlement, l'immigration, et l'immigration clandestine continuaient, la Guyane représentant, malgré la crise, un « miroir aux alouettes » pour les migrants des pays voisins.

A la fin des années 80, le taux de chômage était estimé à 9,7%, proche de celui de la Métropole mais loin derrière les Antilles. L'enquête emploi de 1993 le situe désormais à 24% (au sens du B.I.T), rattrapant le taux antillais.

Il est évident que ceux qui ont plus bénéficié de la croissance de l'emploi dans le BTP sont également ceux qui se sont retrouvés, à la fin des grands chantiers, le plus cruellement touchés par la nécessité d'une conversion, voire d'un reclassement d'autant plus difficile que le niveau

de qualification est faible au départ. Le handicap est encore plus grand pour les non francophones ayant été peu ou pas scolarisés dans leur pays d'origine

Rien d'étonnant alors dans que le secteur de la formation, les étrangers se retrouvent majoritairement dans les actions adressées aux B.N.Q (Bas niveaux de qualification) : alphabétisation, français langue étrangère-, remise à niveau, mobilisation...

Rien d'étonnant non plus à ce que compte tenu de leurs expériences initiales, il y ait également un décalage entre les types d'emplois recherchés par les demandeurs d'emploi (manutention dans le BTP, l'administration, l'entretien) et les types d'emplois proposés par les entreprises (techniciens, ouvriers qualifiés, cadres, dans les secteurs de la maintenance, du génie électrique ou mécanique, de l'informatique, de la santé...).

Le paradoxe n'est donc qu'apparent entre l'importance du taux de chômage et le fait que parallèlement, 30% des offres d'emploi de l'A.N.P.E restent sans réponse.

Par ailleurs, les C.E.S (contrats-emplois-solidarité), étant fortement utilisés par les administrations et les collectivités locales, celles-ci recrutent de façon préférentielle des personnes qui sans avoir forcément un haut niveau de qualification possèdent au moins une maîtrise correcte de la langue française.

Ceci entraînant cela, même sans lire les chiffres, on comprend que dans les couloirs de l'insertion non plus, tout le monde n'a pas les mêmes chances de « s'en sortir ».

De plus, le chômage s'accompagne souvent d'autres maux sociaux bien connus, tels l'augmentation de la délinquance, des vols, de la toxicomanie, ...et faut-il ajouter qu'immigration clandestine rime avec travail clandestin¹³ et tout ce que cela suppose ?

En Guyane, un autre phénomène est tout aussi inquiétant : la régression des conditions de vie et d'habitat, qui affectent particulièrement les populations étrangères en provenance des pays voisins et caribéens.

¹³ **LE TRAVAIL CLANDESTIN** : définition de la loi du 31/12/91.

C'est l'activité conduite avec une volonté de dissimulation ponctuelle ou totale pour échapper au paiement des organismes sociaux et de l'administration fiscale. Relèvent donc du délit de travail clandestin : l'absence d'immatriculation au répertoire des métiers ou au registre du commerce, de déclarations exigées par les organismes fiscaux et sociaux, de bulletins de paie, de livre de paie, de registre du personnel en cas d'embauche, ainsi que l'emploi de salariés non déclarés et/ou d'étrangers en situation irrégulière, le trafic illicite de main d'oeuvre.

Ceci se traduit par :

- l'augmentation du taux d'occupation de quartiers déjà ou devenant insalubres, (comme par exemple le village Saramaka de Kourou et certains quartiers de l'île de Cayenne).
- l'émergence ça et là de sites d'habitat spontané, auto-contruit, sans les normes institutionnelles d'hygiène et de confort (ils bourgeonnent sur la route de Mana).
- les difficultés d'aboutissement des opérations de réhabilitation et de R.H.I (Résorption de l'Habitat Insalubre), particulièrement dans l'île de Cayenne, à Kourou et à St Laurent du Maroni. Il faut signaler que plus de 80% de la population guyanaise est urbaine, et que c'est souvent à la périphérie des villes que se concentre ce type de problème. Il faut savoir aussi qu'une part de cette population venait de milieux ruraux voire traditionnels avant leur migration, ce qui explique parfois les décalages entre les usages spontanés de l'espace (qui tentent de retrouver les anciennes pratiques avec seulement « les moyens du bord ») et les réglementations de la vie urbaine.

LES CONDITIONS DE VIE PRECAIRES DES MENAGES ETRANGERS

en % de résidences principales ou de ménages équipés

Nationalité du chef de famille	Case ou habitation de fortune	Eau et Electricité	Bain douche W-C	Téléviseur	Téléphone	Automobile
Française	15	81	77	77	71	58
Surinamienne	82	10	6	17	6	9
Haïtienne	50	36	23	54	41	12
Brésilienne	51	39	30	42	21	13
Autres	30	64	55	65	50	38
Ensemble	28	67	61	66	58	45

Source : INSEE recensement de la population en 1990

Nous vous laissons découvrir, pour plus de précisions, des documents, articles et tableaux statistiques, que nous avons classés par thèmes. (cf doc 6/7/8/10)

La bibliographie aidera ceux qui veulent aller encore plus loin, étant entendu toutefois que les chiffres ne sont pas toujours d'une fiabilité absolue, du fait des difficultés d'évaluation concernant les flux migratoires, surtout quand ils sont clandestins.

L'essentiel est pour le formateur, de re-situer l'univers de son activité professionnelle dans son contexte global, et de comprendre que son public n'est pas que « stagiaire » de telle ou telle ethnie, de telle nationalité ou de tel niveau scolaire, mais qu'il s'inscrit également dans un monde en mouvement dont les sphères multiples s'entrecroisent sans cesse.

2.2 . LES COMMUNAUTES TRADITIONNELLES DANS L'ESPACE GUYANAIS

Il nous faut rappeler ici que suite à la loi « informatique et liberté », et du fait de critères éthiques compréhensibles, les statistiques officielles distinguent les populations par la nationalité, et non par l'appartenance ethnique ou culturelle. De ce fait, les données présentées sur des bases statistiques occultent souvent les phénomènes spécifiques à certaines communautés, en particulier les communautés Amérindiennes et Bushinenge.

Précisons donc qu'une bonne partie de ces communautés réside dans des régions frontalières sur les fleuves du Maroni et de l'Oyapock (une autre partie s'est installée ou a été transplantée dans des « villages » à proximités de villes ou de bourgs urbains). Ces communautés sont confrontées aujourd'hui à trois types de problèmes :

- sur le plan administratif : avant les événements du Surinam, ces communautés circulaient d'une rive à l'autre sans problèmes particuliers, du fait d'une certaine tolérance des autorités eu égard à l'Histoire (maintien des usages de liberté de circulation accordée pendant le régime de l'Inini, en dépit des évolutions géo-politiques) ; après ces événements, et surtout depuis les dernières lois sur la nationalité et les mesures de lutte contre l'immigration clandestine, ces populations sont soumises elles aussi au clivage Français/Etranger et donc assignées à une nationalité suivant que leur lieu de naissance se situe sur une rive ou l'autre du même fleuve. Il peut arriver ainsi qu'au sein d'une même famille, des cousins, voire des frères doivent désormais se distinguer comme Français ou Immigrés sans que les logiques sous-jacentes à ces situations soient bien comprises partout...
- sur le plan économique : avant la récession économique dans les zones urbaines et les problèmes de « surpeuplement conjoncturel » de l'Ouest Guyanais, ces communautés évoluaient entre activités de subsistance traditionnelles (chasse, pêche, abattis, artisanat) et insertion plus ou moins marquée selon les régions dans l'économie de marché et le travail salarié; celui-ci, souvent saisonnier, permettait de concilier le mode de vie traditionnel avec les besoins monétaires engendrés par l'évolution des techniques de travail (moteur hors-bord, tronçonneuse...) et des modes de consommation. Ce fonctionnement est de plus en plus remis en cause par les évolutions récentes de la société guyanaise : plus grande exigence de qualification pour le travail salarié, pression foncière réduisant les espaces disponibles pour les activités traditionnelles, déculturation liée à l'adoption de modes de vie « importés », dépendance accrue vis à vis des institutions, chômage endémique... Or, les habitudes de consommation « moderne » étant prises, il est bien difficile de revenir en arrière. Aussi, lorsque les activités de subsistance ne suffisent plus à couvrir des besoins qui se calquent de plus en plus sur

modèles standards de consommation (télé-vidéo, électroménager...), il ne reste plus qu'à jongler entre les systèmes d'allocations et le « travail au noir »...

- sur le plan culturel : particulièrement visées au sein des publics cibles des mesures de traitement social du chômage et lutte contre l'exclusion, elles sont prises en tenaille entre deux modèles de fonctionnement social, deux modes de vie différents, deux univers linguistiques opposés . Or, le système économique dominant offre ses produits et ses avantages au prix de certains renoncements quant aux lieux de vie et d'activités traditionnelles, et même quant à des valeurs de comportement. En fait, il faut bien se l'avouer, certaines communautés restées longtemps en marge de ce qu'on pouvait appeler pompeusement « la civilisation » avaient gardé, en même temps que leurs traditions, une forte cohésion sociale. Celle-ci n'excluait pas tout changement mais l'intégrait en fonction de l'évolution des besoins des communautés et des adaptations nécessaires face aux transformations de leur environnement. Depuis quelques années, parcequ'elles sont « plus ou moins » inscrites dans le monde « moderne » ces communautés se trouvent déstructurées, désorganisées par ce même monde. Les évolutions ont lieu parfois à un rythme trop rapide ou se heurtent à de brusques mouvements ne favorisant pas le passage cohérent d'un monde à l'autre, ou un équilibre entre les deux. On a suffisamment parlé des ravages du R.M.I...ou des nouvelles aspirations des jeunes...(cf doc 9)

Pourtant, il faut se garder d'affirmations trop tranchées. Certaines populations urbaines paraissent déjà insérées économiquement (quelques Galibis de la ville de Kourou, par exemple), alors que les jeunes générations scolarisées actuellement, du fait des problèmes liés aux difficultés économiques des familles, des obstacles linguistiques, de l'inadaptation des enseignants (ou des méthodes pédagogiques utilisées) connaissent, comme les enfants d'étrangers, un taux d'échec scolaire inquiétant. Et cela, sans parler de la non-scolarisation d'une bonne part d'enfants de familles isolées ou dont les situations administratives ne sont pas en règle... On assiste là à une précipitation d'une part des membres des sociétés traditionnelles dans le statut social d'immigré, voire dans l'illégalité, avec un fort risque de transformation de la marginalité en exclusion : le développement d'un « quart-monde » **déraciné sur place**, là même où autrefois l'homme vivait en conformité avec son milieu naturel.

Une part de ces constats peut s'appliquer aux communautés Hmong, parmi lesquelles les jeunes générations scolarisées ne désirant plus poursuivre l'agriculture se heurtent à des difficultés d'insertion sur un marché du travail étroit et de plus en plus exigeant. Dans le même temps, les structures sociales traditionnelles sont remises en cause tandis que les « avantages » de la

société « moderne » restent souvent illusoires : attractifs mais inaccessibles, ou finalement décevants. C'est bien plus beau dans « Santa Barbara » ou dans « Côte Ouest » à la télévision !.

Hier en marge de la société globale mais intégrés à une micro-société structurée pourvoyant elle-même à ses besoins, aujourd'hui cherchant leur voie entre tradition et modernité, sans véritable alternative, parmi des repères incertains, ces jeunes nous renvoient en permanence aux menaces de l'exclusion et de la production dramatique « d'identités à la dérive... »

3. AUTRES ELEMENTS D'INEGALITE : LA SITUATION GEOGRAPHIQUE ET L'AGE.

3.1. LA DIVISION SOCIO-GEOGRAPHIQUE DE L'ESPACE GUYANAIS.

Pendant une quarantaine d'année, jusqu'en 1969, l'espace administratif guyanais distinguait la bande côtière où se développait la société créole, dirigée localement par le Conseil Général, et un territoire intérieur, peuplé principalement par les sociétés traditionnelles, et régi par l'Etat sous un statut particulier : le régime de l'Inini.

Les années 70 ont vu naître un nouveau découpage, différenciant cette fois l'est et l'ouest de la Guyane, sans que disparaisse, du point de vue de la distribution des populations, la distinction intérieur/littoral. D'ailleurs depuis l'arrêté de 1977, modifié le 28 Juillet 1978, il reste une zone au sud de la « Guyane profonde », (la ligne de partage allant de Camopi sur l'Oyapock au confluent de la crique Wapi sur le Maroni) où vivent des communautés traditionnelles « protégées », et cette zone est inaccessible sans autorisation préfectorale.

Sur le littoral, à l'est du pays, Cayenne, chef-lieu du département, centre d'une vaste zone qui se tertiarise et s'urbanise de plus en plus, détient la préfecture. A l'ouest, Saint-Laurent du Maroni, pôle urbain d'une zone rurale et fluviale riche de potentialités peu exploitées, possède la sous-préfecture. Cependant Kourou, avec ses activités spatiales, s'affirme comme pôle de développement technologique.

Cette distribution géographique des activités (et donc des populations) n'a fait que s'accroître dans les années 80, générant non seulement des disparités économiques, mais de véritables clivages socio-géographiques et culturels.

L'espace guyanais est ainsi traversé de multiples frontières plus ou moins perméables et plus ou moins visibles, accentuant des contrastes en tout genre :

- entre l'intérieur et le littoral.
- entre le traditionnel et le moderne.
- entre culture orale et culture écrite
- entre haute technologie et sous développement.
- entre Cayenne et les communes rurales.
- entre l'Est et l'Ouest.
- entre le formel et l'informel¹⁴

Derrière ces découpages aux allures de jeux de mots, il y a de véritables mondes qui vivent, pensent, évoluent de manière différente. la pluriculturalité réside aussi dans la diversité de ces univers, séparés parfois par une simple rue, un canal, une petite rivière... par ailleurs, qui qu'on soit au départ, on ne s'insère pas de la même manière à Kourou et à Saint Laurent, à Cayenne et à Apatou, à Matoury et à Iracoubo. Et lorsqu'on est originaire ou résident de ces différents lieux, on n'est pas desservi de la même manière par les offres d'emploi, les structures administratives, les entreprises, les écoles, les centres de formation... par ailleurs, plus on s'éloigne de Cayenne en avançant vers l'ouest, moins on parle le français; dans la région du Maroni, la langue véhiculaire (celle qui sert à la communication entre communautés linguistiques différentes) n'est même plus le créole (qui domine ailleurs), mais le taki taki - ou Sranan Tongo - des Bushinenge.

Pour qui connaît la Guyane ces réalités sont des évidences. Des évidences qu'il n'est pas inutile de se rappeler, cependant, lorsqu'on est chargé d'une évaluation, d'une mobilisation ou d'une orientation.

A titre d'exemple, il suffit de comparer deux villes dont les profils sont tout à fait opposés : Kourou, la ville internationale de la Haute technologie, et Saint Laurent du Maroni, la ville (trans?)frontalière qui ressemble à... à quoi, au fait ? L'Amérique du Sud ? L'Afrique ?

Ne cherchons pas : nous avons déjà dit que certains aspects de la Guyane sont uniques au monde... Découvrons plutôt ce qu'en disent les textes et les chiffres, puis allons (ou retournons) faire un tour sur place : notre regard sur des lieux peut-être familiers, risque fort de se colorer de teintes étranges...

3.1.1 Kourou : Ville Monde ?

¹⁴ **LE SECTEUR INFORMEL, OU L'ECONOMIE INFORMELLE** : selon la définition internationale qui a été retenue, « le secteur informel est constitué des unités économiques produisant des biens et des services en vue de créer principalement des emplois et des revenus, travaillant à petite échelle, avec un faible niveau d'organisation et une faible division entre travail et capital, avec des relations de travail (recouvrant étroitement les relations personnelles ou de parenté), souvent occasionnelles plutôt que contractuelles, permanentes et garanties.

Une mosaïque de nationalités :

Parmi les personnes travaillant à Kourou, on dénombrait en mars 1990, 2 325 personnes étrangères représentant plus de soixante nationalités.

Derrière les trois communautés étrangères dominantes en Guyane (Brésiliens, Surinamiens et Haïtiens) arrivaient, dans l'ordre, les ressortissant du Portugal, du Royaume Uni, du Canada, de la Suisse, de l'Allemagne, de la Belgique et de l'Italie. Les Monégasques et les Luxembourgeois étaient aussi nombreux que les Hollandais.

En Guyane, plus d'un emploi sur six est implanté à Kourou. Les activités spatiales et leur développement favorable au bâtiment et travaux publics expliquent la très forte part revenant à l'emploi masculin. La nature des emplois s'accompagne d'une mobilité importante et d'une moindre fréquence d'installation en famille

UN CINQUIEME DES EMPLOIS AUX NATIFS DE GUYANE ¹⁵

Lieu de naissance	Nombre d'emplois en %		% de femmes	% de sans diplôme	% présent en Guyane en 82	% vivant hors famille	% habitant île de Cayenne
Guyane	1 368	20,7	35,1	34,2	91,0	19,5	19,2
Antilles	503	7,6	31,0	25,0	48,98	26,0	18,3
Métropole	2 141	32,4	22,7	5,6	20,5	28,5	4,0
Brésil	579	8,8	6,7	80,5	33,3	65,5	4,7
Surinam	412	6,2	2,2	88,3	82,0	33,8	2,9
Haïti	404	6,1	20,2	82,9	77,5	24,2	25,5
CEE	443	6,7	6,3	14,9	12,4	71,6	1,1
Autres OCDE	215	3,3	0,9	1,9	1,4	96,3	
Autres	540	8,2	22,4	20,6	32,4	35,5	7,8
Total Kourou	6 605 100,0		21,2	31,2	45,5	35,8	9,5
Total Guyane	36 584 18,1		36,0	42,8	64,6	26,3	60,5

¹⁶ La Base spatiale à travers une vingtaine d'entreprises présentes sur le site, emploie environ 1500 personnes, soit près d'un quart des emplois de la ville. Les CNES (Centre National d'Etudes Spatiales) y est le principal employeur avec environ 850 salariés.

Le profit particulier des emplois de Kourou témoigne de l'influence du secteur spatial. Les femmes déjà sous représentées dans la villes (42% contre 48% pour l'ensemble de la Guyane) n'y occupent qu'un emploi sur cinq, alors qu'elles représentent au total plus d'un actif occupé sur trois dans le département. La plus grande part prise par les secteurs d'activité occupant le plus souvent une main d'oeuvre masculine en est une des causes : secteur du BTP, les activités d'études, de conseils, d'assistance et de recherche directement liées au spatial sont caractérisés

¹⁵ Source : INSEE Recensement de la population en 1990

¹⁶ extrait d'un article de Alain Tempier in Antiane Eco n°26 Octobre 1994

par une prépondérance des emplois masculins. Il en est de même pour le secteur industriel qui emploie en proportion deux fois plus de personnes que dans l'ensemble régional.

L'analyse des emplois kourousiens selon le lieu de naissance fait apparaître des particularités remarquables vis à vis de l'ensemble des emplois localisés en Guyane. Bien que la part des travailleurs étrangers hors CEE y soit du même ordre, la sur-représentation des emplois occupés par des métropolitains (32% contre 18%) et par des Européens (7% contre moins de 3%) est accompagnée d'une part de fois moindre (20% contre 39%) pour les emplois occupés par des personnes nées en Guyane.

Il n'est donc pas surprenant que les cadres et les professions intermédiaires soient en majorité (les $\frac{3}{4}$ de premiers et la $\frac{1}{2}$ des seconds) des métropolitains. Aussi, les personnes travaillant à Kourou sont caractérisées par une forte mobilité. Plus de la $\frac{1}{2}$ d'entre elles (55%) ne résidaient pas en Guyane en 1982.

En effet près de 45% des emplois localisés en CSG relèvent du statut dit détaché qui plafonne la durée des séjours à 3 ans. D'autre part seul un $\frac{1}{3}$ des actifs brésiliens était déjà présent en 82.

Depuis 1992, les principaux programmes de travaux d'investissement étant achevés, la base spatiale dont le développement se termine, atteint un régime de croisière. Ceci devrait entraîner de profondes modifications dans l'évolution et la structure des emplois de la ville.

3.1.2 Saint-Laurent : Ville informelle ? ¹⁷

La frontière entre la Guyane et le Surinam entité administrative définie, revêt auprès des populations une image tout à fait particulière. La différence de niveau de vie et de valeur des monnaies des deux pays concernés constitue la base et point d'ancrage d'échanges informels. Ils concernent, selon les endroits, entre 50 et 90% de la population.

Ces échanges s'effectuent sur des produits alimentaires et de première nécessité, les produits manufacturés, le carburant et les services (soins médicaux et dentaires).

(...)

La population se caractérise à la fois par sa multi-ethnicité, son semi nomadisme et son assise frontalière. Il est facile à comprendre qu'il est extrêmement délicat de la dénombrer et d'en analyser les mouvements et les variations.

En tenant compte des statistiques officielles et aussi des estimations de la population réellement présente dans la région, à l'heure actuelle à peine 26% de la population adulte de Saint Laurent a une couverture sociale, que ce soit par un emploi déclaré, le chômage ou le RMI. Ce taux très faible indique qu'il existe forcément d'autres moyens de gagner sa vie. Le

¹⁷ extraits des articles de Myriam Toulemonde in Antiane Eco n°27 Janvier 1995 p 23 à 26

secteur informel se situe dans ce créneau. Il fait vivre quasiment la moitié de la population réelle de la commune, 80% dans les autres communes du fleuve. Par les échanges liés à la consommation, il touche en fait pratiquement tous les habitants de la région.

Cette situation est accentuée par un autre type d'informel.

Il affecte une partie grandissante de la population dans le domaine de l'état civil et des conditions de séjour en territoire français. S'y ajoute une non-généralisation de la scolarisation : à Saint-Laurent, l'on estime à environ mille (soit 20%) le nombre d'enfants en âge d'aller à l'école primaire qui ne sont pas scolarisés. Pour citer un autre exemple, une école de deux classes, accueillant 50 enfants vient de s'ouvrir sur la commune de Grand-Santi. A cet endroit, la Mairie avait recensé 250 enfants devant fréquenter l'école.

D'un impact économique ou familial important, l'informel a des conséquences d'ordre social qui le sont tout autant compte tenu du fort taux de population impliquée à différents degrés. Son existence permet de minimiser les phénomènes de paupérisation dans une région où nous le rappelions, seulement au quart de la population adulte bénéficie d'une couverture sociale et encore moins de revenus réguliers décents. Les conséquences de ces phénomènes de paupérisation sont en général des problèmes de malnutrition, d'hygiène et de santé, de délinquance. (...)

Cependant, certains éléments en partie liés à l'aggravation de la situation économique du Surinam, tendent à apparaître. Ils démontrent que l'informel est en voie de saturation. En effet, il représente le seul moyen pour de nombreux Surinamiens de survivre. Il y a donc maintenant trop d'acteurs par rapport au nombre de consommateurs. Pour citer d'autres exemples, on peut gagner de l'argent sur un produit qui manque : c'est le cas de plus en plus souvent de l'essence et de certains produits alimentaires. En outre, les moyens de transport sont de plus en plus problématiques, donc chers et irréguliers.

L'informel est un phénomène mouvant, qu'il faut observer en permanence pour bien en comprendre les mécanismes et l'évolution. Il est aussi urgent de la prendre en compte.

Il concerne une majeure partie de la population de l'ouest guyanais et sert de soupape de sécurité aux limites du développement officiel.

LE FLEUVE : UNE MATRICE D'UN PEUPEMENT MULTI-ETHNIQUE.

Le Maroni est un fleuve entre la Guyane et le Surinam, entre un département d'outre-mer d'un pays européen et un pays en voie de développement. C'est le fleuve le plus peuplé de Guyane, la zone où la côte et la forêt se rencontrent. Le long de ses berges se trouvent six communes : d'amont en aval, Maripasoula, Papaïchton, Grand-Santi, Apatou, et sur la côte, Saint Laurent du Maroni et Awala-Yalimapo. Parmi elles, trois communes mono-ethniques : Papaïchton peuplée d'Aluku, Grand-Santi peuplée de Ndjuka, et Awala-Yalimapo d'amérindiens Galibi. Le Bassin fluvial est peuplé d'environ 50000 habitants qui se répartissent sur les deux

rives, de part et d'autres de la frontière. Le long du fleuve l'on rencontre plusieurs groupes ethniques :

- trois groupes d'amérindiens sont présents dans la région : les Galibi sur la côte, les Arawak à Saint Laurent, et les Wayana en amont du fleuve. Semi nomades au départ, ils sont maintenant à peu près fixés, mais de part et d'autre du fleuve en contact permanent avec leurs familles sur l'autre rive.
- les Bushinenge sont des descendant d'esclaves qui ont fui les plantations du Surinam, aux XVIIème, XVIIIème et XIXème siècle.

Ils se répartissent en six groupes dont quatre sont présent dans la région :

1. Les Aluku, installés du côté français depuis le XIXème siècle,
2. les Ndjuka, implantés de part et d'autre,
3. les Paramaca, qui vivent sur les îles du Maroni, tantôt française, tantôt surinamiennes, et
4. les Saramaka, qui sont venus du Surinam au moment du rush aurifère en raison de leur aptitude au canotage et d'un interdit traditionnel sur l'or (que de ce fait ils ne volaient pas).

Les Bushinenge représentent environ les $\frac{3}{4}$ de la population totale du Maroni, et près de la moitié de celle de Saint Laurent.

Les Créoles, présents en ville à Saint-Laurent mais aussi à Maripasoula, vestige de la ruée vers l'or , des éléments de l'ensemble des autres populations composant la Guyane : Asiatiques de diverses origines, Européens, etc.

3.2. UNE QUESTION SPECIFIQUE : L'INSERTION DES JEUNES.

43% de la population recensée en Guyane en 1990 avaient moins de 20 ans. En Mars 1993, l'enquête emploi dénombrait 18 054 jeunes entre 15 et 25 ans. 35% de ces jeunes (soit environ 7000) étaient sur le marché du travail, dont 2679 chômeurs au sens du B.I.T (Bureau International du Travail).

D'autre part, actuellement, environ 15 000 enfants ont entre 10 et 14 ans, la majorité de cette population étant issue de l'immigration et peu francophone. D'après les statistiques de l'Education Nationale, 22% des élèves, primaire et secondaire confondus, sont d'origine étrangère et en comptant les Guyanais Français mais non francophones, 30% de la population scolaire n'utilisent pas le français comme langue première. (source Antiane Eco n° 28, Avril 1995) (cf.doc.11/12)

La demande juvénile :¹⁸

*Le taux de chômage, indiqué par l'INSEE, pour les 15-24 ans est de **42,9**. L'enquête emploi de mars 1993 recense 2679 jeunes au chômage. Ces données, ainsi que celles collectées par l'ANPE et la PAIO, bien que parcellaires, apportent un éclairage sur les particularités de cette population. **1863** jeunes demandeurs d'emploi sont inscrits à l'ANPE au 31 décembre 1994.*

*Le poids des jeunes femmes dans la demande juvénile est de **53 %**. Elles ont un handicap qui ne facilite ni leurs recherches d'emploi, ni même le suivi de stage, puisque plus de **40%** d'entre elles sont seules avec au minimum un enfant, et quand bien même la famille prend en charge l'éducation des jeunes enfants. 10% des jeunes hommes sont dans ce cas.*

Près de la moitié des jeunes inscrits, le sont pour leur premier emploi. Pour ceux ayant déjà une expérience, plus de 40% sont issus de contrats à durée déterminée.

Les jeunes femmes restent inscrites 203 jours en moyenne. Les jeunes hommes 198 jours. Environ 18% de la demande juvénile reste inscrite plus d'un an.

La demande d'emploi jeune est plus concentrée sur le secteur de Saint Laurent. Le secteur de Cayenne collecte près de la moitié des offres d'emploi. L'ensemble de la demande étrangère se situe sur le secteur géographique de Kourou, avec depuis quelques mois un léger tassement, en revanche, le secteur de Saint Laurent démontre une progression.

¹⁸ Source : « Les jeunes et le marché du travail en Guyane » DDTEFP Janvier 1995

Pour clore le tableau, ajoutons que les « scénarios du futur » prévoient dans l’hypothèse moyenne 31 000 jeunes entre 15 et 24 ans pour l’an 2000, soit, une augmentation de 53% (donc plus du double), par rapport aux chiffres de 1990. (Source : INSEE)

EN 2000, MOINS DE JEUNES AUX ANTILLES MAIS PAS EN GUYANE

Nombre en milliers en 2000 et évolution 1990 - 2000 dans l’hypothèse moyenne

	GUADELOUPE CONTINENTALE		MARTINIQUE		GUYANE	
	Nombre	%1990- 2000	Nombre	%1990- 2000	Nombre	%1990- 2000
15 - 19 ans	33	- 15	29	- 20	17	+ 63
20 - 24 ans	25	- 18	23	- 34	14	+ 43
25 - 29 ans	32	+ 9	30	- 13	14	+ 28
Pop tous âges	419	+ 25	413	+ 15	184	+ 60

Sachant que la population étrangère fournit chaque année 60% des naissances de la Guyane, essayons de nous représenter ce que tous ces chiffres peuvent signifier pour les enseignants, les formateurs, les chefs d’entreprise...et l’ANPE. (cf doc 11/12)

Remplaçons les chiffres par des individus et imaginons les dans les rues de Cayenne, Kourou, St Laurent et les autres communes de Guyane,... ou encore dans nos salles de formation...pluriculturelles...et multilingues !

- **QUESTIONS DU FORMATEUR FACE AUX PROBLEMES DE L'EMPLOI ET DE L'INSERTION EN GUYANE.**
- **Le modèle européen d'insertion professionnel est-il pertinent dans tous les cas ?**
- **N'y a-t-il qu'un modèle possible**
- **La formation répond-elle toujours aux besoins du marché local, aux demandes réelles des populations ?**
- **Comment prendre en compte les savoir-faire traditionnels dans les programmes de formation ?**
- **Quelles passerelles établir entre les activités de subsistance traditionnelles et l'économie de marché ?**
- **Peut-on et comment tenir compte de l'économie informelle dans la formation ?**
- **Comment concilier les aspirations diverses des populations avec les exigences et les contraintes du système économique dominant ?**

**ANNEXE DOCUMENTAIRE
AU CHAPITRE
SUR L'ESPACE SOCIO-ECONOMIQUE**

L'EMPLOI INCERTAIN DES ETRANGERS ¹⁹

La Guyane les a attirés par ses possibilités d'embauche. Ils seront manoeuvres mais avec un salaire qu'ils n'auraient pu caresser dans leur pays. Pourtant, 37% des étrangers en âge d'activités sont au chômage (pour un taux de chômage de 18% pour la population de nationalité française). Ce chiffre de non emploi peut en partie être regardé avec méfiance : 50% des Haïtiens de Guyane au chômage ? (pour 30% des Brésiliens et 37% des Surinamiens). Les activités de la main d'oeuvre étrangère relèvent pour une part du monde de l'emploi informel et des petits travaux occasionnels.

Les frontières entre emploi, chômage et inactivité apparaissent très floues.

Une seule certitude : le sous-emploi les touche fortement avec une alternance fréquente chômage / petits boulots. Tout cela résulte aussi de trois constatations simples :

Les étrangers sont une faible qualification et ne peuvent compter que sur les travaux d'exécution.

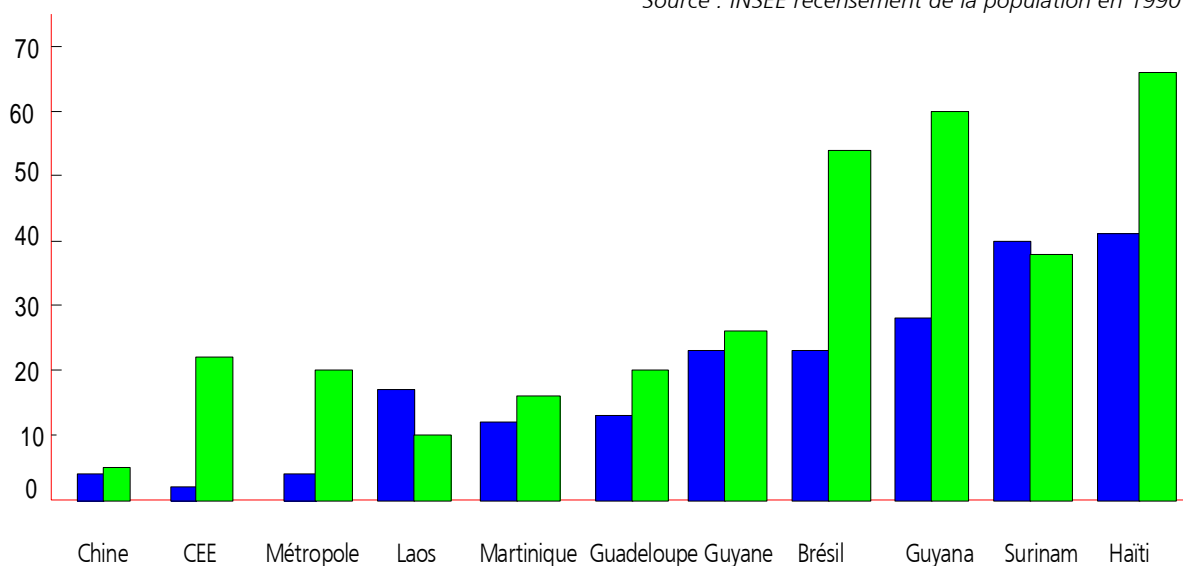
Les besoins de main d'oeuvre n'ont pas forcément évolué en harmonie avec le flux migratoire.

Les étrangers entrent 'une certaine façon en concurrence entre eux.

Dés qu'il nécessitent un peu de formation, les emplois leur échappent forcément au profit des Guyanais, métropolitains ou Antillais. Les étrangers sont à 50% ouvriers (et ils forment la moitié des ouvriers de Guyane) alors que plus de 60% de la population de nationalité française travaille en bureaux. Néanmoins certains ont réussi à opter pour d'autres activités : 15% sont employés et de nombreux autres vivent de l'agriculture, souvent de subsistance

LE TAUX DE CHOMAGE PAR NATIONALITE

Source : INSEE recensement de la population en 1990



L'EMPRISE DU CHOMAGE EN 1993 ²⁰
COMPARAISON AVEC DOM ET METROPOLE

Taux de chômage au sens du BIT en %

	HOMMES	FEMMES
GUADELOUPE	21,2	31,8
MARTINIQUE	20,5	29,8
GUYANE	22,9	26,0
METROPOLE	9,4	13,3

A noter qu'en Guyane, une part importante d'individus, du fait de leur situation administrative ne font pas de démarche d'inscription auprès de l'ANPE

LA SITUATION VIS-A-VIS DE L'EMPLOI SELON LA NATIONALITE

	Guadeloupe		Martinique		Guyane	
	Etranger	Français	Etranger	Français	Etranger	Français
HOMMES						
Actifs occupés						
- Salariés	57,0	51,9	50,4	55,4	51,6	67,5
- Non Salariés	17,3	21,8	27,0	15,5	17,4	17,0
s.d chômeurs	25,7	26,3	22,6	29,1	31,0	15,5
*	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Total						
FEMMES						
Actifs occupés						
- Salariés	44,9	55,4	36,6	57,9	22,9	66,9
- Non salariés	13,0	7,8	16,8	6,0	27,1	11,1
s.d chômeurs	42,1	36,6	46,6	36,1	50,0	22,0
*	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Total						

C'est en Guyane que la part d'étrangers chômeurs dans la population active est la plus importante.

* se déclarant chômeurs au recensement de 1990

TAUX DE CHOMAGE PAR SEXE ET AGE

	Réunion	Guadeloupe	Martinique	Guyane *	Métropole
Ensemble	31,7	26,1	25,0	24,1	11,1
15-24 ans	52,7	48,0	49,4	42,9	24,6
25-49 ans	29,7	24,6	24,3	22,3	10,1
50 ans et plus	15,7	11,2	10,4	15,0	7,3
Hommes	28,7	21,2	20,5	22,9	9,4
15-24 ans	47,5	43,1	44,2	38,7	21,5
25-49 ans	27,0	19,8	18,7	20,9	8,4
50 ans et plus	14,6	8,6	10,4	18,1	6,7
Femmes	36,0	31,8	29,8	26,1	13,3
15-24 ans	59,2	53,2	56,1	50,0	28,4
25-49 ans	33,4	30,2	30,0	24,6	12,3
50 ans et plus	17,5	15,6	10,4	9,4	8,1

* Zone côtière

Le chômage touche particulièrement les jeunes de moins de 25 ans et les femmes.

Etant donné la pénurie de cadres en Guyane, le recrutement de ceux-ci est moins exigeant quant aux diplômes de haut niveau. Parallèlement, aux échelons inférieurs, il y a encore une forte proportion de travailleurs non qualifiés.

TAUX DE CHOMAGE PAR NIVEAU DE DIPLOME

	Réunion	Guadeloupe	Martinique	Guyane *	Métropole
Ensemble	31,7	26,1	25,0	24,1	11,1
Diplôme supérieur	5,1	11,2	6,1	4,5	6,5
Baccalauréat	15,3	16,2	15,5	7,9	9,5
BEPC,CAP,BEP	26,6	25,6	28,2	20,8	10,5
Sans diplôme ou CEP	39,2	29,5	28,9	31,7	15,3

* Zone côtière

DOCUMENT 8

EMPLOI : COMPARAISONS REGIONALES²¹

¹⁹ Source : Antiane Eco n°17 Mars 1992

²⁰ Source: Enquête Emploi INSEE 1993

²¹ Sources : Antiane Economie n°27

CHOMEURS ANPE : POLARISATION SUR QUELQUES METIERS

*en % des inscrits à l'ANPE fin mars 93**

	ANTILLES	GUYANE
Plus d'un an d'inscription	43	29
Moins de 30ans	48	38
Moins de 30 ans parmi les plus d'un an	40	23
Niveau Vbis, VI et non précisé parmi les moins de 30 ans**	55	46
Métiers recherchés		
Hommes : - bâtiment.	41	53
- transport.	14	11
Femmes : - administration, services publics.	26	32
- entretien.	24	26

On constate un certain décalage entre les emplois demandés par les chômeurs et ceux offerts par les entreprises :

- Electricité-Electronique
- Transport-Magasinage
- Sécurité

Récemment :

- BTP
- Santé
- Environnement

* Date en rapport avec l'enquête emploi de l'INSEE de mars 1993 (des données mensuelles plus récentes existent)
 ** Le niveau VI correspond au mieux à la classe de 4ème, le niveau Vbis à la classe de 3ème.

DES DIPLOMES PLUS SOUVENT CHOMEURS

Parmi les détenteurs d'un bac ou plus

	Total actifs*	Total de chômage ** %
Guadeloupe		
1982	13 149	6,48
1990	27 208	9,48
Martinique		
1982	14 733	6,41
1990	28 423	10,78
Guyane		
1982	3 679	2,64
1990	9 013	6,34

Entre 1982 et 1990 le taux de chômage parmi les diplômés a augmenté de 4%

LES « NON- QUALIFIES » PLUS SOUMIS AU TEMPS PARTIEL

Part des emplois à temps partiel en %

	GADELOUPE	MARTINIQUE	GUYANE
Employés			
- non qualifiés	37,8	36,9	30,3
- qualifiés	19,0	13,3	10,1
Ouvriers			
- non qualifiés	22,3	19,1	11,8
- qualifiés	15,0	11,4	7,8

Les personnes non qualifiées sont plus souvent victimes non seulement du chômage mais également de la précarité de l'emploi et du sous-emploi.

RMI : LES FACTEURS DE L'EXCLUSION

La Guyane comptait près de 5 300 allocataires du RMI début 1993, soit près de 13 000 personnes concernées, en prenant en compte l'ensemble des membres de ménages bénéficiant de la prestation.

Les hommes Rmistes sont nés en Guyane ou sont originaires des pays voisins ; les femmes proviennent surtout des pays avoisinants.

La plupart des ménages de Rmistes sont constitués de personnes vivant seules (43% des cas), ou de familles monoparentales(41%). Très minoritaires, les couples sont le plus souvent des enfants.

Comme aux Antilles, les allocataires sont issus de milieux d'agriculteurs ou de petits artisans. Pour les natifs, cette origine - celle d'une Guyane aux activités traditionnelles qui a eu du mal à se reconverter - les a un peu prédisposés à leur situation présente. Faute de pouvoir accéder aux activités plus actuelles et aux formes de vie moderne, ces personnes guyanaises ou immigrées se retrouvent aujourd'hui exclues du système et des revenus du travail.

Leur niveau de formation reste très bas : le plus souvent, ils n'ont aucun diplôme et n'ont suivi que des études primaires. Ils recherchent, et ont occupé, pour ceux ayant déjà travaillé, des postes de faibles qualification.

En rapprochant les données de la CAF et celles de l'enquête emploi de l'INSEE de mars 1993, on peut estimer que près de la moitié des allocataires sont au chômage et cela depuis plus de 18 mois pour 60% d'entre eux. Le chômage de plus de trois ans représente même 32% des hommes chômeurs et Rmistes et 42% des femmes.

Enfin les femmes sont plus touchées que les hommes, puisqu'elles forment 62% des bénéficiaires.

Par rapport à sa taille, Cayenne est la commune de la zone côtière comptant le plus d'allocataires (à la quasi égalité avec Iracoubo) : 50% des personnes couvertes par le RMI y résident (36% de la population guyanaise totale). Les autres communes de la côte comptent assez peu de bénéficiaires du RMI. Kourou et Awala-Yalimapo ont les plus faibles proportions (5 et 3,5%) chiffres les plus voisins de ceux de la métropole (1,7% à la même date)

Les communes de l'intérieur de la Guyane présentent des taux de Rmistes très importants : 1/3 de la population à Saül, 1/4 à Saint Georges et à Camopi et 1/6 à Maripasoula et à Ouanary sont concernées par cette allocation (allocataires et personnes vivant avec eux). Cette forte présence dans la forêt reste faible en niveau compte tenu du petit pourcentage démographique de l'intérieur : 90% des Rmiste habitent la Guyane côtière de Saint Laurent à Cayenne.

L'ILLUSION DU PLEIN EMPLOI

De plus en plus d'analystes économiques s'accordent pour reconnaître que le plein emploi fut « une exception historique ». Il a culminé en tant que modèle de travail de l'après guerre jusqu'au choc pétrolier du début des années 70. Le chômage y existait mais était limité en niveau et surtout correspondait au temps de réaction souvent court entre la demande et l'offre d'emploi.

Les Antilles-Guyane n'ont pas vécu cette période. Le passage d'économies traditionnelles à des économies plus modernes n'a pas généré suffisamment d'emplois alors que le boom démographique accroissait beaucoup la main d'oeuvre disponible.

Le décalage a alimenté un chômage grandissant et a maintenu d'autres formes de sous utilisation de la main d'oeuvre (sous-emploi).

Les nouvelles générations ont pourtant dès les années 60 intégré comme aspiration le modèle de l'emploi salarié à temps complet et à durée indéterminée : celui qui faisait les beaux jours du plein emploi et qui garantissait l'accès aux conditions de vie modernes.

Les possibilités limitées pour y accéder sur place ont contribué à alimenter une émigration travail à l'époque où l'Hexagone offrait encore des débouchés. L'éclatement de l'emploi en métropole dans les années 80 a fait naître d'autres formes d'emploi (intérim, stages rémunérés, contrats à durée déterminée).

Souvent vécues comme de l'emploi précaire ou d'attente, elles n'ont pas remis en cause le modèle de naguère. Il est bien présent dans les esprits, sans doute parce que la société n'a pas encore trouvé d'autres formes d'organisation du travail : en 1993, 86% des chômeurs de métropole souhaitaient un emploi à temps complet même si, réalisme oblige, 61% auraient à défaut accepté un temps partiel.

Aux Antilles-Guyane, la dernière décennie a apporté une croissance de l'emploi de forte ampleur. Le niveau du chômage n'en a pas moins progressé. Encore plus qu'au niveau national, les chômeurs souhaitent un emploi à temps complet (94%) et permanent (93%) même si face aux difficultés ambiantes un peu plus de la moitié (deux sur trois en Guyane) se contenteraient d'un emploi à temps partiel ou à durée limitée.

A l'opposé, 87% des personnes en emploi stable (donc hors formes particulières d'emploi) sont, comme au niveau national, employées à temps complet.

Le déficit chronique en emplois souligne, bien au delà des Antilles-Guyane, ce que certains ont appelé « le mythe ou encore l'illusion du plein emploi ».

UNE QUESTION SPECIFIQUE : L'INSERTION DES JEUNES¹²

La scolarisation des enfants d'immigrés pose des problèmes, comme le souligne un rapport du Conseil Economique et Social. Là encore , la Guyane se singularise. Elle connaît une situation sans commune mesure avec celle rencontrée en métropole ou dans les autres DOM.

Outre l'augmentation rapide des effectifs (près de 10% chaque année), et la présence de nombreux enfants d'origine étrangère, d'autres éléments fondent le cas particulier guyanais .

Ainsi la mosaïque des nationalités, ajoutée une part non négligeable d'enfants de nationalité française non francophones, ne favorisent guère l'apprentissage de la langue. D'autant que beaucoup de parents immigrés ne perçoivent pas l'école comme un facteur d'intégration et de promotion sociale.

De leur côté, les enseignants peu formés à l'accueil de ces élèves, sont inégalement motivés.

Enfin la construction d'équipements scolaires, face à des besoins très importants, se heurte à des coûts très élevés en Guyane.

Parmi les **15 128** élèves du secondaire, **2 107** sont entrés en lycées professionnels à la rentrée 94.

L'Education Nationale a accueilli plus de **1000** jeunes de bas niveau, dont plus de **50%** sont susceptibles d'aborder le marché du travail en 1995

LES FLUX DE BAS NIVEAUX A L'EDUCATION NATIONALE

	Accueil	3ème ins	Alpha	SES	TOTAL
Ile de Cayenne	231	74	13	236	554
Tonate	18	11			29
Kourou	118	32		73	223
Sinnamary				30	30
Iracoubo	54	11			65
St Laurent	95			129	224
St Georges		8			8
Total	516	136	13	468	1133

Les classes d'accueil sont réservées aux enfants ne maîtrisant pas le français.

Les 3ème d'insertion accueillent des jeunes en difficulté pour les préparer à entrer en apprentissage

Les SES préparent aux métiers manuels

¹² Sources divers numéro du magazine Antiane Eco

SORTIE DU SYSTEME D'ENSEIGNEMENT EN GUYANE

	1987	1988	1989	1990	1991
CEP/CFG					
Présentés	85	103	160	41	15
Admis	38	55	55	20	13
Taux de réussite	44,7	53,4	34,4	48,8	86,7
Brevets des collèges					
Présentés	1264	1248	1372	1342	1385
Admis	673	584	723	689	710
Taux de réussite	53,2	46,8	52,7	51,3	51,3
Baccalauréat					
Présentés	515	532	580	625	651
Admis	242	234	304	372	344
Taux de réussite	47	44	52,4	59,5	52,8
BTS					
Présentés	11	37	34	47	35
Admis	4	19	18	9	NC*
Taux de réussite	36,4	51,4	52,9	19,1	NC
BP					
Présentés	307	349	347	467	564
Admis	158	154	157	259	352
Taux de réussite	51,5	44,1	45,2	55,5	62,4
CAP					
Présentés	877	784	737	813	625
Admis	412	371	301	420	405
Taux de réussite	47	47,3	40,8	51,7	64,8
Ensemble					
Présentés	3059	3053	3230	3335	3275
Admis	1527	1417	1558	1769	1824
Taux de réussite	49,9	46,4	48,2	53	55,7

*NC: Non Communiqué

LES DYNAMIQUES CULTURELLES DANS LA SOCIÉTÉ GUYANAISE.

DU BOUT A BOUT AU FACE A FACE :

ENJEUX IDENTITAIRES ET COHESION SOCIALE

- Comment les différentes populations ont-elles évolué dans la société au fur et à mesure de leur développement et des vagues migratoires ?
- Qu'est-ce qui caractérise l'évolution des rapports entre les différentes communautés ?
- Quels enjeux de société se manifestent dans l'état actuel des rapports inter-ethniques ?

« La quête de l'identité est un chemin long et douloureux, cela fait plusieurs décennies que les Guyanais le savent. Car ce n'est pas un simple questionnement, c'est un besoin de trouver, d'objectiver quelque chose (...). Au travers de toutes les manifestations, tous les congrès et colloques, la question qui émerge n'est pas « qui sommes-nous ? » Comme on pourrait le croire à première vue. Ce serait plutôt « que faisons-nous ? » pour présenter l'image cohérente d'une identité qui soit (enfin) reconnue et respectée... »

Fabrice DORIAN

« Identité ou sur-identité ! »

Dans: Les lianes d'Ariane. ED Caraïbes

1. DERRIÈRE LES MOTS ET LES IMAGES...

L'image de la Guyane comme « mosaïque d'immigrés des cinq continents » domine encore dans les clichés et les discours ordinaires sur la société guyanaise.

Mais si le poète Elie Stephenson pouvait avec quelque raison (et encore!) définir la Guyane d'il y a 20 ans ou 30 ans comme « *un peuple de races bout à bout n'ayant en commun ni le coeur, ni le sang...* »²¹, aujourd'hui, les images ont tout de même évolué.

Le président du Conseil Régional de la Guyane Antoine KARAM ne vient-il pas de déclarer au cours du colloque du G.E.R.E.C²² consacré aux dynamiques interculturelles en Guyane (avril 1995) que : « notre peuple s'enracine dans d'autres peuples » ?

Il y a là bien que plus de l'idée de mosaïque, plus même que l'idée de contact et d'échanges, celle d'un métissage à la fois biologique (racines) et culturel (peuples).

En réalité, entre les deux images opposées - la mosaïque et la métisse - la réalité est bien complexe. D'ailleurs, on devrait dire les réalités.

Comme nous l'avons vu dans le chapitre sur l'espace socio-économique, les rapports sociaux et inter-ethniques en Guyane ont suivi l'évolution de la répartition économique du travail et du mode de stratification sociale.

Depuis une dizaine d'année cependant, d'autres éléments, qui ne relèvent pas seulement de l'économie, ont commencé à recomposer le paysage des relations sociales en Guyane, à plusieurs niveaux.

L'étude réalisée par Bernard CHERUBINI, sociologue, nous paraît être un bon exemple des différentes observations effectuées à cette époque par d'autres chercheurs sur les mêmes points. Nous en livrons ici quelques éléments.²³

Reportons nous donc à 1985, il y a juste 10 ans. Les plus grands chantiers n'avaient pas encore démarré, les événements du Surinam et d'Haïti ne s'étaient pas encore produits. Pourtant, Bernard CHERUBINI fait déjà le constat d'une « *nouvelle donne de la polyethnicité en Guyane* ».

²¹ « Une flèche pour le pays à l'ancan » Elie Stephenson

²² GEREC : Groupe d'Etudes et de Recherches en Espace Créolophone.

²³ extraits « dossiers d'outre-mer » (4e trimestre 1985), article : « l'évolution des relations inter-ethniques et la fermentation de la société guyanaise ».

Confrontées à nos observations d'aujourd'hui, celles de ce chercheur peuvent apparaître comme des prophéties.

Celui-ci fait à l'époque quelques constats majeurs :

- *« La prise de parole des populations « dites tribales » sur le plan politique ».*

Nous savons que depuis le premier grand rassemblement des communautés Amérindiennes en décembre 1984, celles-ci ont fait bien du chemin. Depuis 1990 une nouvelle commune amérindienne est apparue sur la scène administrative locale : Awala-Yalimapo.

De plus, les associations amérindiennes de Guyane font partie d'un vaste réseau d'autres associations amérindiennes déployées sur tout le continent américain.

Chez les Bushinenge , on peut parler d'une évolution en partie similaire avec les communes de Grand Santi et de Papaïchton, l'élection d'un boni (Abienso) au Conseil Général, le développement de plusieurs associations culturelles.

Quant aux communautés Hmongs, bien que celles-ci soient rattachées à des communes (Roura pour Cacao et Mana pour Javouhey) elles bénéficient, comme les communautés précédentes d'une autonomie relative dans leur organisation interne, facilitée par une tolérance du droit Français pour les règles coutumières.

Il y a quatre ans, un colloque, organisé par l'Ecole Nationale de la Magistrature, a eu pour objet « Le droit coutumier en usage dans les principales communautés ethniques en Guyane » et des propositions de lois sont à l'étude pour les intégrer dans une législation officielle.

- *« La créolisation de certaines communautés, comme les Javanais ou les Syro-Libanais ».*

N'est-il pas remarquable d'observer, quelques années plus tard, que les chefs de l'exécutif local, sont d'origine métissée (Syro-Libanaise, Asiatique, etc.)?

Cependant, si on ne remarque plus vraiment les Javanais aujourd'hui, les Syro-Libanais constituent encore une communauté bien identifiée.

- *« La reconnaissance et la nécessité d'un dialogue avec les communautés Haïtiennes et Brésiliennes ... »*

Ces communautés, nous le savons, sont représentées en Guyane par des consulats, y compris désormais la communauté Surinamienne, relativement importante elle aussi. Par ailleurs des signes de sédentarisation se manifestent.

Au départ, ces populations migraient pour travailler avec un projet à plus ou moins long terme de « retour au pays ». Mais les stratégies individuelles ou familiales se diversifient désormais sous l'effet de plusieurs facteurs : intérêt économique, mariage avec un autochtone, attachement, difficulté d'envisager le retour...

La communauté Haïtienne, particulièrement, se structure autour d'associations très dynamiques, affirmant une volonté d'intégration dans la société guyanaise.

- *«Le renforcement de l'organisation socio-économique de la communauté Chinoise »*

Nous pourrions ajouter aujourd'hui, la modernisation de cette organisation - la petite épicerie chinoise d'antan a pris les allures d'un libre-service bien achalandé-, jointe à une forte augmentation de la communauté Chinoise.

- *«La montée progressive de la communauté Hmong sur l'échiquier économique »*

Cette place est bien confirmée aujourd'hui sur les marchés, en dépit des quelques conflits de concurrence qui l'ont opposée un temps aux producteurs agricoles créoles et des difficultés actuelles quant aux débouchés commerciaux extérieurs.

En termes de répartition sur l'échelle sociale, en 1985, les choses n'avaient pas beaucoup évolué depuis la départementalisation : *« un groupe créole dominant et des minorités ethniques gravitent autour de lui, vouées à l'assimilation ou à l'exclusion.*

Ces minorités servent souvent de boucs émissaires, et presque toujours de marqueurs des frontières ethniques »

Dans le même temps, les discours politiques oscillaient entre :

- *une reconnaissance du rôle primordial que doivent jouer toutes les composantes ethno-culturelles de la Guyane,*

et

- *l'affirmation d'un rôle de « catalyseur » et de « pôle de contact avec les cultures environnantes » confié à la culture créole,*

ou, au contraire,

- *la dénonciation d'un « ethnocide par substitution » : les Guyanais partent travailler en Métropole et sont remplacés par des immigrants.*

D'ailleurs en 1984, le président du Conseil Général de l'époque avait posé une question épineuse devant la presse : « *les Guyanais peuvent ils encore admettre la continuation de cet envahissement permanent qui risque à terme d'aboutir à une situation ou les étrangers seront en nombre supérieur à eux ?* »

Ce qui était en cause ici, c'était plus la dépendance départementale vis à vis des décisions de l'Etat, qu'une attitude personnelle vis à vis des étrangers.

Toujours est-il que cette question a obtenu six ans plus tard, en 1990, une réponse indiscutable par les faits. Officiellement, selon l'INSEE, en 1990 :

- **51%** de la population est né hors du département.
- entre **30 et 50%** de la population est de nationalité étrangère. Sans compter ceux qui, nés en Guyane de parents étrangers, sont Français en vertu du droit du sol .

De plus, désormais la communauté Haitienne est numériquement quasi équivalente à la communauté Créole Guyanaise.

Quant à la communauté Antillaise, surtout Martiniquaise, non seulement elle s'accroît fortement depuis quelques années, mais elle se consolide également sur la scène économique et sociale : Matoury représente leur ville de référence avec, un établissement financier (le Crédit Martiniquais), des entrées dans des réseaux d'influence divers.

En somme, aujourd'hui un fait a évolué par rapport aux constats datant d'une dizaine années : nous ne sommes plus tout à fait dans le schéma d'une communauté dominante entourée de minorités satellites.

Le changement s'est opéré dans la sphère socio-culturelle autant que dans la sphère socio-économique.

Dans la sphère culturelle, on peut considérer les communautés, majoritaires ou minoritaires, comme fortes ou faibles, selon que l'on retient le critère du nombre ou celui de la solidité de la structure communautaire ou de la cohésion de cette communauté.

Ainsi, Bernard CHERUBINI observait déjà que la communauté Créole, malgré son poids dans la sphère politique, était fragilisée sur la scène sociale face à « *des minorités ethniques inférieures en nombre mais mieux structurées sur le plan culturel (Amérindiens, Bushinenge, Hmongs, Chinois)* ».

N'est-ce pas d'ailleurs dans ce contexte, qu'en écho à la question de la « créolité » développée aux Antilles, un débat sur la « guyanité » s'est ouvert récemment et est loin d'être clos ?

Dans tous les cas, et quoiqu'on puisse penser de ces évolutions, pour toutes les communautés en présence, l'enjeu identitaire est crucial. Même les ingénieurs Métropolitains de Kourou qui ont la réputation (ou peut être n'est ce qu'un stéréotype?) de vivre en vase clos autour du CSG, doivent négocier leur identité avec les Européen non français avec lesquels ils travaillent depuis quelques années, de même qu'avec les Créoles, les Brésiliens, les Haïtiens... que l'on retrouve parfois dans les mêmes entreprises...mais souvent dans des statuts différents. Dans de telles situations, la stratification est verticale dans le même espace, là où ailleurs et autrefois , elle séparait les statuts mais aussi les secteurs et les lieux d'activités.

Dans la sphère socio-économique, ce que nous indiquons pour Kourou se retrouve ailleurs dans des secteurs autres que le spatial. Par ailleurs, les individus sont mobiles dans leur carrière professionnelle :

On trouve de plus en plus de Métropolitains dans d'autres domaines que le spatial, l'administration ou l'Education Nationale.

Les Créoles sont toujours majoritairement fonctionnaires, mais doivent envisager d'autres débouchés face à la baisse des recrutements dans la fonction publique, sauf dans l'Education Nationale. Mais sur ce marché les Guyanais sont en concurrence avec les Antillais et avec les Métropolitains. Il faut dire que ce secteur offre des emplois plus aisément accessibles en Guyane que dans les autres DOM ou en France métropolitaine.

Les Chinois tiennent toujours les commerces alimentaires, mais l'arrivée des « discounters » et des hypermarchés recomposera peut être le paysage de la consommation guyanaise.

Les élus locaux sont toujours en majorité Créoles, mais les leaders d'opinion et les médiateurs politiques sont de plus en plus des leaders ethniques d'autres communautés.

Bref, le « kaléidoscope humain » qu'est la Guyane se recompose continuellement, et, semble-t-il, de plus en plus vite. Nous nous situons de moins en moins dans la simple coexistence, pour nous inscrire de plus en plus dans des face à face de type divers.

Un exemple : dans un des quartiers de la commune de Matoury, 17 ethnies ont été récemment recensées, se partageant le même espace de proximité.

C'est peut-être l'exception. Aujourd'hui. Mais demain ? Comment allons nous vivre cette proximité amenée à se développer de plus en plus ? Déjà, dans certaines zones, les rapports inter-ethniques sont tendus, les faits divers exacerbent les sentiments d'insécurité ou de frustration, et bien que l'on puisse toujours dire que la Guyane est un pays « calme », certains considèrent que nous sommes en fait « assis sur une poudrière »

D'autres observations examinent de manière plus optimiste l'évolution des rapports entre les communautés. Ainsi, récemment, analysant l'évolution du carnaval guyanais, Marie-José JOLIVET ²⁴ fait la remarque suivante :

« le carnaval est, dans le même temps, la dernière grande manifestations collective de la culture créole, le dernier lieu où peut encore hautement s'affirmer la capacité guyanaise à assimiler les nouveaux venus et, à l'inverse, l'occasion d'intégrer en tant que tel des groupes porteurs d'autres cultures et d'autres traditions carnavalesques ».

Il est vrai que durant les deux premiers mois de l'année, de nombreuses communautés participent à cette fête collective, certaines en reprenant les thèmes traditionnels, d'autres en y incluant leurs spécificités culturelles.

La Guyane a donc ainsi une période pendant laquelle elle est à la fois multi et inter-culturelle.

Mais deux remarques sont nécessaires sur ce point :

- d'une part, toutes les communautés ne sont pas - pas encore ?- représentées au sein du carnaval.
- d'autre part, le carnaval dure entre 5 et 8 semaines dans une année qui en comporte 52 au total.

Le reste du temps, avec leurs différences et leurs points communs, entre leurs divergences et leurs ressemblances, les « gens de Guyane » vaquent à leurs occupations quotidiennes; selon les situations et les lieux de résidence, il s'agit de :

- chercher un travail ou un « stage ».
- élever ses enfants.
- trouver un « job » ou un « business ».
- aller à l'abattis, à la chasse, à la pêche ou au marché...
- faire ses 8 heures de bureau ou ses 3/8 de chantier.

Puis un beau jour, certains, de gré ou de force, se retrouvent dans un même circuit : celui de l'insertion, la formation, la requalification, la reconversion, ou la promotion... *et nous voilà arrivés au coeur de notre problème : faire face à la diversité des individus...et des conditions conjoncturelles ou permanentes dans lesquels nous exerçons nos activités.*

Entre les directives, les orientations, les mesures, les programmes...et les réalités du terrains, comment navigons- nous ?

« A vue », disent beaucoup de formateurs. Mais les réalités qui nous entourent nous interpellent constamment sur l'évolution de la société que nous contribuons à construire en permanence (que nous le voulions ou non et que nous en soyons conscients ou non) dans la mesure où la formation, nous l'avons déjà dit, fait partie du système de régulation globale de la société.

Face aux réalités de notre environnement et les implications de nos fonctions, une réflexion maintenant s'impose quant à la formation elle même, sa structuration et sa place dans le dispositif global d'insertion, ses moyens d'action, ses orientations...et sur la manière dont le formateur s'inscrit personnellement dans les rouages de ce système.

Pause sur une profession qui s'interroge..

²⁴: « créolisation et intégration dans le carnaval de Guyane ». Cahier des Sciences Humaines -3/1994

◆ QUESTIONS DU FORMATEUR FACE AUX DYNAMIQUES SOCIALES ET CULTURELLES

- Quelles incidences l'évolution des communautés peuvent avoir sur les décisions concernant la formation ?
- Quels liens se dégagent entre les dynamiques générales de la société et celles des publics de la formation ?
- Comment le formateur analyse-t-il la société? Comment se situe-t-il dans l'évolution des rapports entre les différentes communautés ?
- Comment s'appuyer dans les programmes de formation sur les dynamiques qui se développent dans les quartiers, la ville (activités culturelles, sportives, associatives)?
- Comment articuler les orientations de politique générale (politique de la ville, projet de développement, etc.) et les dispositifs de formation et d'insertion ?

ET MAINTENANT :

ARRETONS-NOUS ET FAISONS LE POINT...

DISPOSITIF INSTITUTIONNEL D'INSERTION ET DYNAMIQUES LOCALES :
AJUSTEMENTS ET DECALAGES

- Comment la formation s'inscrit-elle dans l'ensemble du dispositif d'insertion en Guyane ?
- Comment réalise-t-elle ses missions dans la société ?
- Comment le formateur se situe-t-il dans sa profession et dans son environnement ?

Nous venons de parcourir quelques réalités de la société guyanaise, dégagées en fonction du thème de nos réflexions, et nous nous sommes posés quelques questions au sujet de ces réalités.

C'est encore peu (même si pour ceux qui connaissent le pays cette visite de reconnaissance a pu sembler longue), car à cette approche globale, devraient s'ajouter des précisions quant aux particularités de certaines régions, de certaines communautés...:

1. populations du fleuve.
2. questions spécifiques aux milieux urbains ou aux milieux ruraux.
3. dynamiques actuelles des communautés traditionnelles.
4. évolution des structures et des relations familiales.
5. différences d'évolution entre l'Est et l'Ouest de la Guyane.

Ces différents éléments ont été discutés dans nos ateliers de réflexion, mais nous ne pouvons tout détailler ici. Cependant, les références bibliographiques indiquées à la fin de cet ouvrage permettront à ceux qui le souhaitent d'aller plus loin sur des sujets que nos investigations sont loin d'avoir épuisés.

Quoiqu'il en soit, nous avons maintenant une vue d'ensemble des réalités sociales, économiques, culturelles de la Guyane et des questions qu'elles soulèvent.

Comment la formation, en tant qu'institution ou élément d'un dispositif d'insertion, s'inscrit-elle dans ces réalités? Et comment le formateur se positionne-t-il dans cet ensemble ?

La première question est une question globale : celle de la conformité entre les réalités vécues par les différents groupes sociaux et culturels de Guyane, les modes de transit proposés par la formation (types de formation, contenus et méthodes des apprentissage, normes et valeurs inculquées...), et les exigences et/ou les capacités de l'espace économique qui reçoit les stagiaires à la sortie.

Le formateur a peu d'emprise, et encore moins de pouvoir, sur les rouages du système général :ce n'est pas un programmeur, et encore moins un décideur.

Mais en les examinant, en comprenant leurs mécanismes de fonctionnement et en les confrontant avec ce qu'il vit au quotidien sur le terrain, il pourrait représenter « une force de proposition ».

Encore faut-il pour cela qu'il prenne le temps du recul vis à vis de sa profession, de ses pratiques, de sa position dans la société, et se pose la deuxième question, qui est plus personnelle, mais tout aussi fondamentale.

Commençons par examiner les dispositifs généraux et leur manière de répondre aux réalités locales.

Deux points de repère nous paraissent importants quant aux orientations globales de la formation : celles du ministère et celles du Plan de Développement Régional, conçu en concertation avec les différents partenaires concernés.

A tous les niveaux, la formation est présentée comme une composante décisive du développement économique des régions, et en Guyane elle est clairement désignée comme un vecteur de la cohésion sociale nécessaire au développement.

Les extraits de documents suivant mettent bien en évidence ces orientations générales

1. Orientations Ministérielles : LA DECENTRALISATION POUR UNE MEILLEURE COHERENCE DE LA FORMATION ²⁵

« La loi quinquennale pour l'emploi ouvre une nouvelle étape dans la décentralisation de la formation professionnelle (..) l'amélioration de la qualité de l'offre de formation doit être au centre de la concertation et de la construction des partenariats entre acteurs régionaux.(...) »

Le niveau national a principalement en charge la détermination des filières, des contenus de formation et des modes de validation et de certification les mieux adaptés aux évolutions techniques et organisationnelles des entreprises (...)

Le niveau régional a principalement en charge la structuration de l'offre de formation sur le plan territorial. Cette fonction ne se réduit pas à une simple déclinaison géographique des modalités de formation décidées au plan national ; elle vise à faire de la formation une composante décisive du développement économique des régions et des bassins d'emploi.(...)

Tout d'abord, il s'agit d'assurer une plus grande cohérence des actions de formation au niveau territorial...elle doit tenir compte de la diversité des modalités de formation et des parcours à travers lesquels les individus construisent leur compétences. Plus que la maîtrise des flux, la décentralisation doit favoriser la diversification de l'offre de formation et la capacité de réaction des organismes aux mutations rapides de l'environnement économique et technologique ».

²⁵ Extraits de « Partenariats régionaux et cohérence du système de formation. » Comité de coordination des programmes régionaux d'apprentissage et de formation professionnelle continue juin 1994

2. Orientations du Plan de développement régional : LA FORMATION POUR UNE MEILLEURE COHESION SOCIALE ²⁶

«La politique culturelle désormais active et menée en harmonie avec la politique de développement économique et notre environnement sera une des priorités du Plan de développement Régional. Elle privilégiera la cohésion de la société guyanaise(...)

Chacune de ces communautés doit connaître ou reconnaître les autres pour mieux les respecter. Chacune d'entre elles doit aussi affirmer son identité tout en demeurant solidaire d'une matrice commune garante de l'unité de la société guyanaise(...)

Par conséquent, les actions économiques, culturelles, sociales du XIème Plan... viseront, sur le plan culturel, à valoriser les richesses du patrimoine propres à chaque composante, et mobiliseront les potentiels économiques de chaque communauté.

Dans le domaine social, les actions sur la durée du plan prendront en compte la situation des communautés les plus défavorisées en matière d'éducation, de formation, de logement, de santé...

D'une manière plus générale, l'éducation et la formation constitueront des axes d'actions pour la consolidation de la matrice commune...

La réalisation d'écoles à proximité des lieux de vie, la qualification d'enseignants pour les populations non francophones, sont autant d'actions qui feront de l'éducation un des vecteurs constituant cette matrice commune ».

Pour appliquer ces orientations, les différentes structures d'insertion ont des fonctions et des missions précises. Les tableaux suivants permettent de mettre en regard les fonctions de ces différentes structures et les types de réalités sur lesquelles elles interviennent. Cette mise en regard appelle des questions qui synthétisent en fait celles que nous nous sommes posées tout au long de notre parcours sur la Guyane.

²⁶ Extraits du « Plan de développement régional Guyane 94-99 » Conseil Régional de la Guyane 1994

**LES OUTILS DE L'INTEGRATION FACE A LA SOCIETE GUYANAISE :
ENTRE LES LOGIQUES INSTITUTIONNELLES ET LES DYNAMIQUES SOCIO-CULTURELLES EN GUYANE, ANALYSES ET INTERROGATIONS DU FORMATEUR**

	FORMATION	INSERTION ET DEVELOPPEMENT LOCAL	EMPLOI	CADRE DE VIE ET ANIMATION	SYSTEME JURIDICO-ADMINISTRATIF
ORIENTATIONS ET MESURES APPLIQUEES	<ul style="list-style-type: none"> Loi quinquennale Valorisation de l'apprentissage et développement des formations en alternance Renforcement des parcours de formation menant à une qualification Recherche d'adéquation entre offres de formation et besoins du marché local de l'emploi. Les programmes régionaux de développement de la formation Objectifs du SPE (Service Public pour l'Emploi) 	<ul style="list-style-type: none"> Volonté de promouvoir un partenariat entre tous les acteurs institutionnels Lutte contre l'illettrisme Volonté de promouvoir les micro-projet de développement local et de création d'activités Mise en place de dispositifs particuliers (ex : « les emplois verts ») Volonté d'intégrer les objectifs de formation dans les orientations du développement des différentes zones de Guyane. 	<ul style="list-style-type: none"> Dispositif du Fond National pour l'Emploi : aide à la formation des personnels d'entreprise Dispositif pouvant être complété par le Fond Social Européen. Aide à l'embauche des jeunes, des chômeurs longue durée, des personnes en difficultés (exonération de certaines charges ou prime à l'embauche) Aide à la création d'entreprise. « insertion par l'activité » (CIA, loi spécifique du DOM - loi Perben) 	<p>Politique de la ville, menée en partenariat, dont les axes sont :</p> <ul style="list-style-type: none"> développement économique amélioration du cadre de vie maintien de la cohésion sociale <p>par :</p> <ul style="list-style-type: none"> amélioration de l'habitat accession à la propriété Education, lutte contre l'échec scolaire formation, insertion <p>Actions santé, hygiène, délinquance</p>	<ul style="list-style-type: none"> Intégration des travailleurs immigrés et de leurs familles en situation régulière Lutte contre l'immigration clandestine Lutte contre le travail clandestin Réforme du code de la nationalité (loi Pasqua) <p>En Guyane :</p> <ul style="list-style-type: none"> Forte concentration des pouvoirs locaux et des centres de décisions Réflexions sur le droit coutumier
INSTITUTIONS REFERANTES ET FONCTIONS	<p>Conseil Régional : responsabilité des actions qualifiantes ou programmées par la Région</p> <p>DRFP : responsable des actions préqualifiantes.</p> <p>PAIO : Accueil, orientation et suivi spécifique pour les jeunes de 18 à 25 ans - Suivi du dispositif CFI.</p> <p>ANPE : Orientation et suivi des formations de demandeurs d'emploi</p> <p>Education Nationale : classes d'accueil pour migrants SES MIJEN</p> <p>RSMA : Formation professionnelle des jeunes appelés sans qualification.</p> <p>Organismes de formation : exécution de formation conventionnées ou non</p> <p>Entreprises : accueil et encadrement de l'alternance, formation des salariés;</p> <p>Associations : projets particuliers pour certains publics.</p>	<p>Education Nationale : idem-formation</p> <p>PAIO ANPE Bilan Orientation suivi</p> <p>Les cellules RMI (Agriculture, logement, action sociale, formation)</p> <p>DDASS Action sanitaire et sociale</p> <p>Associations : projets spécifiques</p> <p>Mission locale : activités à portée économique.</p> <p>Agence d'insertion : Programme Européen - liaison entre formation et création d'activités localisées</p> <p>DDTEFP : Insertion et formation vers l'emploi (SIFE)</p> <p>Chantiers écoles: formation en situation de travail à but d'intérêt local (RMI, CES, SIFE, action innovante, Fonds Européens, concours FSE, PLIE)</p>	<p>Entreprises</p> <p>Collectivités locales</p> <p>accueil des demandeurs d'emploi en contrats aidés (CES CRE etc)</p> <p>DDTEFP et DRFP : Aides renouvelées par les EDDF(Engagement de Développement de la Formation)</p> <p>DDTEFP : Mesures d'aides directes aux entreprises</p> <p>Déploiement des entreprises d'insertion par l'économique</p> <p>Développement de l'Economie Sociale (GRCMA)</p> <p>Associations intermédiaires ou de travaux familiaux</p>	<p>PACT : Etudes diagnostiques, suivi et animation de l'accompagnement social lié au logement.</p> <p>Schéma d'aménagement : POS</p> <p>DSQ devenu DSU : Développement social des quartiers défavorisés ou en retard de développement. Maintenant action intégrée à la ville en général</p> <p>Villes concernées : Cayenne, Kourou, Saint-Laurent + conventionnement à Matoury</p> <p>Fonctionnement : Interface entre institutions et associations locales. Aide aux projets de développement local, d'insertion, de formation, d'activités culturelles et sportives.</p> <p>Procédures locales de développement intégré valorisant les ressources humaines, la réappropriation du cadre de vie, l'implication dans l'essor de ce dernier.</p>	<p>Préfecture</p> <p>DDTEFP</p> <p>OMI</p> <ul style="list-style-type: none"> Réglementation concernant les travailleurs étrangers Délivrance des cartes de séjour Régularisation des situations Contrôle du respect du code du travail
DYNAMIQUES LOCALES	SCOLARISATION FORMATION INITIALE	DYNAMIQUES DES COMMUNAUTES	RAPPORT AU TRAVAIL	RAPPORT A L'HABITAT MODES DE VIE	SYSTEME D'ORGANISATION DES COMMUNAUTES
REALITES DE LA SOCIETE GUYANAISE	<p>60% de la population a moins de 25 ans</p> <p>Taux de chômage des 15-24 ans = 43%</p> <p>2/3 des jeunes sont sans qualification.</p> <ul style="list-style-type: none"> Echec scolaire important Problèmes de scolarisation des enfants d'immigrants et des enfants du fleuve et de l'intérieur. Décalage dans les communautés traditionnelles entre les modes de transmission et les codes du savoir originels et l'apprentissage scolaire. Problèmes linguistiques importants pour les non-francophones 	<p>Situations très hétérogènes selon les lieux et les communautés</p> <p>De manière générale :</p> <ul style="list-style-type: none"> La communauté haïtienne a une volonté d'intégration la communauté brésilienne et guyanaise ont un désir de retour les anciens réfugiés du Surinam veulent rester en Guyane tout en gardant des liens forts avec leurs pays d'origine les communautés traditionnelles (amérindienne et bushinengué) du littoral sont prises entre tradition et modernité (surtout les jeunes) les jeunes générations Hmong veulent quitter l'agriculture les communautés rurales créoles veulent représenter « la vraie Guyane » par opposition à Cayenne; 	<ul style="list-style-type: none"> Existence d'un marché parallèle et d'un système D souple et informel (job, Buisness). Près de 25% de taux de chômage officiel. Effets pervers du RMI sur les activités traditionnelles. Destruction de l'organisation des populations du fleuve pratiquant le travail saisonnier, confrontées au chômage. Importance de l'emploi non qualifié et précaire, surtout chez les jeunes (CES). Généralisation du sous-emploi. Croissance du chômage féminin (or les femmes sont souvent chefs de famille) 	<p>90% de la population est urbaine</p> <ul style="list-style-type: none"> Importance de la squatterisation, de l'appropriation spontanée du sol → habitat insalubre sans équipements structurants, auto-construction. Maintien d'usages traditionnels même dans l'habitat urbain (inadéquation avec la réglementation) Hétérogénéité des milieux (fleuve, urbain, rural) et des pratiques de sociabilité. Importance des relations informelles, dynamiques associatives fortes mais dispersées et peu structurées. Tensions sociales dans les quartiers à fort taux de population étrangère. « Ghettoïsation » de certains espaces urbains Problèmes fonciers pour les communautés traditionnelles 	<ul style="list-style-type: none"> Dans les communautés traditionnelles les usages coutumiers sont encore en vigueur. Existence d'un chef coutumier. Cependant la scolarisation, les médias, les besoins économiques font évoluer les modèles pour les jeunes générations ⇒ l'échec scolaire et le chômage produisent des « identités à la dérive » Problème de statut administratif pour certaines populations du fleuve Existence de réseaux d'immigration clandestine
INTERROGATIONS DU FORMATEUR	QUESTIONS SUR LA FORMATION	QUESTIONS SUR L'INTEGRATION	QUESTIONS SUR L'INSERTION PAR L'ECONOMIQUE	QUESTIONS SUR L'ADEQUATION ENTRE LES MODES DE VIE ET LES LOGIQUES INSTITUTIONNELLES	QUESTIONS SUR LES INTERACTIONS ENTRE LES STRUCTURES COMMUNAUTAIRES ET LES MODELES INSTITUTIONNELS
QUELLES ADAPTATIONS OPERER ?	<ol style="list-style-type: none"> Etant donné les besoins de qualification des entreprises et le niveau initial des stagiaires, comment organiser des parcours de long terme ? Comment résoudre les problèmes liés à <ul style="list-style-type: none"> la langue les visions du monde et les rapports au temps, à l'espace la différence entre la tradition orale et l'apprentissage de l'écrit la compréhension des codes sociaux et de comportement ? 	<ul style="list-style-type: none"> Quels liens entre volonté d'intégration et motivation pour l'apprentissage du français ? Quels besoins d'apprentissage selon les projets de vie, les choix communautaires ? Comment intégrer sans déstructurer l'identité ? N'y'a-t-il qu'un modèle possible d'insertion ? Comment faire face à l'hétérogénéité des situations ? Faut-il « forcer » l'intégration ? 	<ul style="list-style-type: none"> Quels objectifs pour le formateur lorsque la formation ne débouche pas sur l'emploi ? Quels ponts établir entre l'économies traditionnelle et l'économie de marché ? Comment valoriser les savoir-faire originels face aux modèles de l'insertion économique ? Comment concilier les directives nationales (nécessité des diplômes) aux réalités locales (moins de diplôme mais des savoir-faire effectifs) 	<ul style="list-style-type: none"> Comment prendre en compte les différents modes de socialisation dans la formation ? Quels stratégies pédagogiques ? Quelles démarches ? Quelles méthodes ? Quels outils ? <p>pour instaurer des espaces communs, des échanges harmonieux, la reconnaissance et le respect de tous envers chacun et vice versa.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Comment traduire et expliquer les différents codes sociaux ? Comment concilier les différents codes dans la pratique, enseigner les codes de la société globale en respectant ceux de la communauté ? Quelle attitude adoptée par rapport à la citoyenneté et aux droits de chacun ?

LES POLITIQUES DE L'EMPLOI : LES MESURES²⁷

Secteur d'activité	contrat apprentissage	contrat de qualification	contrat d'adaptation	contrat d'orientation	total contrats
Agriculture	0	0	0	0	0
Industrie	6	3	0	1	10
BTP	18	8	2	2	30
Commerce	19	22	2	1	44
Hôtel-Restau	11	5	1	0	17
Services	24	11	0	1	36
Autres	34	27	7	0	68
Total	112	76	12	5	205

APEJ : 233 bénéficiaires période du 1/4/94 au 31/12/94
CRE : 27 bénéficiaires en 1994
CES : 846 bénéficiaires 387 hommes, 429 femmes du 1/1 au 31/10. 123 CES ont suivi une formation. *

* APEJ : Aide pour l'emploi des jeunes - CRE : Contrat de Retour à l'Emploi - Contrat Emploi Solidarité

DISPOSITIF 16/25 ANS

Cumul au 31 octobre 1994

737 jeunes ont bénéficié du dispositif dont 448 femmes

	TOTAL	dont femmes
Mobilisation	533	349
Préqualification	123	47
Qualification	81	52

LES PRINCIPAUX INDICATEURS (15-26 ANS)²⁸

	HOMMES	FEMMES
Actifs	3961	2289
Demandeurs d'emploi inscrits :	812	918
à Cayenne	525	630
à Kourou	171	160
à Saint Laurent	116	128
Demandeurs d'emploi non qualifiés formation < au niveau V	533	615
	329	320
Ancienneté moyenne d'inscription	198 jours	203 jours

Au total on compte : 6246 actifs.

2049 bénéficiaires de la politique de l'emploi.

Flux bas niveau EN : 617

UN TIERS DE TRES BAS NIVEAUX

en % des entrées en formation alternée du CFI en 1993

En 1993, les entrées dans les formations du CFI concernent 908 jeunes en Guadeloupe, 917 en Martinique et de 134 en Guyane.

	Niveau IV ou +	Niveau V	Niveau Vbis	Niveau VI		Tout
				6è5è4è	CPPN CAP	
Guadeloupe	4,3	29,8	34,8	16,6	14,5	100,0
Martinique	3,7	33,1	24,9	18,2	20,1	100,0
Guyane	1,9	28,2	24,4	26,9	18,6	100,0
Métropole	9,8	37,5	26,9	12,1	13,7	100,0

²⁷ Sources : Données CNASEA

²⁸ Sources : Données DDTEFP « Jeunes et marché du travail an Guyane » Janvier 1995

Après avoir considéré ce grand canevas opérationnel, nous réalisons - si ce n'est déjà fait, que le formateur arrive au bout d'une longue chaîne dans un système aux ramifications nombreuses et complexes.

A partir de là, il peut avoir plusieurs manières d'appréhender sa place et son rôle professionnel, aussi bien dans son institution que dans la société.

Cependant, au delà généralités observables dans l'ensemble du système de formation français, la fonction de formateur en Guyane se développe dans un contexte particulier.

Ce contexte n'est pas sans incidence sur l'investissement du formateur dans son activité, ses pratiques, son regard sur la société qui l'entoure ...

Ainsi plusieurs éléments peuvent affecter son investissement dans ses différentes missions :

- la précarité de l'emploi pour les formateurs, dont les contrats de travail sont souvent remis en cause après chaque action de formation. Cette précarité ne favorise pas une professionnalisation du métier de formateur en Guyane.
- la mobilité des individus en Guyane. Mobilité géographique, pour les formateurs qui sont conjoints de fonctionnaires ou de détachés d'organismes et dont la durée de résidence dans le département est limitée. Mobilité professionnelle également pour des formateurs occasionnels occupant cette fonction en attendant de trouver un emploi correspondant mieux à leur formation ou à leurs aspirations.
- l'absence d'un choix véritable de carrière dans la formation en Guyane, du fait des obstacles déjà mentionnés, et de la difficulté d'envisager une évolution personnelle (promotion interne, salaire...) dans la profession. En Guyane, on devient souvent formateur par opportunité (du fait de la mobilité des postes et des individus) ou par nécessité, avant de l'être par vocation.

Par ailleurs, même en considérant la situation des formateurs stables et permanents, d'autres difficultés sont souvent mises en évidence concernant les moyens d'action du formateur :

- les limites de son intervention dans la conception des actions ou des programmes, qui en font souvent un simple exécutant.
- la faible reconnaissance sociale de son travail (pas de statut clair de la profession)
- l'insuffisance des outils mis à sa disposition et leur inadaptation parfois aux contextes locaux.

- le manque de connexion pour lui entre son activité de face à face et le dispositif global dans lequel se situe sa tâche, soit par manque d'information, soit par cloisonnement des différents niveaux de décision dans son institution.

Comment le formateur réagit-il à contraintes?

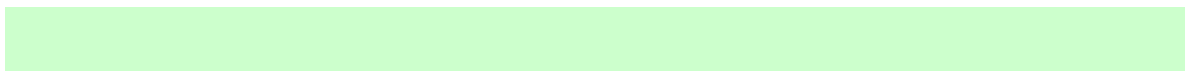
Certains vieux routards rodés ou vieux loups de mer de la formation en ont pris leur parti: ils marchent « au feeling ».

D'autres renoncent à se poser des questions et se contentent d'exécuter « ce qu'on leur demande » : « on ne peut pas refaire le monde ».

D'autres encore, et nous sommes de ceux-là, sont conscients des difficultés mais ne veulent pas baisser les bras. C'est pourquoi nous avons voulu engager une recherche sur les moyens de gérer la diversité des situations et des publics de la formation.

Cependant cet engagement s'inscrit dans un cadre déontologique, voir éthique que le formateur élabore lui-même en fonction de son regard sur la société et sa profession et de son approche personnelle des publics et des réalités auxquelles il doit faire face.

- **Quelles valeurs véhicule-t-il lui-même, consciemment ou non ?**
- **Quelles influences ces éléments ont-ils sur les actions de formation qu'il conduit ?**
- **Quelle portée, quelles limites le formateur donne-t-il à son action ?**



•Quel modèle d'insertion propose-t-il et/ou transmet-il ?

Cette dernière question est centrale et résume les autres à elle seule.

Illustrons notre propos en prenant l'exemple d'une action de « mobilisation sur le projet professionnel », adressée à des jeunes de 15 à 24 ans, d'appartenances culturelles et de milieux sociaux divers. La formation comprend des modules intitulés « socialisation », « communication », « connaissance de soi », etc.

Pour l'institution, ces mots ont un sens et visent des objectifs précis : fournir aux jeunes des atouts pour affronter le marché du travail en étant aptes à répondre aux exigences de celui-ci concernant l'activité salariée, le rapport à l'argent, à la hiérarchie, aux rythmes et aux modes de production, etc...

Mais les exigences en question, évidentes peut-être pour le formateur (dont l'activité montre qu'il a su lui-même y répondre), ont-elles la même valeur, la même signification, la même pertinence pour tous les jeunes participant à cette action ?

Plus précisément, lorsqu'on prend en compte l'histoire, les modes de vie et d'éducation, les structures sociales des communautés, leurs dynamiques d'évolution, on est à même de se demander dans quelle mesure ces divers éléments interfèrent dans la situation de formation, indépendamment de toute considération à caractère moral ou intellectuel.

Cette question conduit à s'interroger sur les critères communément utilisés pour évaluer chez les individus le « niveau de compétence », le degré de « réussite » ou d'« échec scolaire », d'« adaptation » ou d'« inadaptation sociale », etc. Autrement dit ces critères sont-ils les seuls possibles ? Sont-ils toujours pertinents ?

N'y-a-t-il pas lieu plutôt de mettre en regard toutes les observations concernant les publics avec les critères, les pré-supposés ou les « pré-requis » de ce qu'on appelle « réussite » ou « insertion » dans le système que nous représentons, mais qui à l'évidence n'est pas l'unique modèle existant ?

Cette mise en regard permet tout d'abord de considérer autrement les différences que nous constatons et qui témoignent parfois de véritables décalages entre deux, voire plusieurs systèmes d'éducation, sans être forcément la révélation de déficiences innées ou acquises, comme on aurait tendance à le penser facilement quand on veut aller vite dans le diagnostic.

En adoptant cette approche -et en prenant le temps, en fait, de s'interroger d'abord sur soi-même et ce qu'on véhicule -, on peut alors tenter de mieux cerner les différences, de les « décoder » en quelque sorte, et d'établir des passerelles qui faciliteront pour l'individu stagiaire le passage d'un système à un autre, ou une interaction suffisamment cohérente entre les deux pour qu'il puisse « s'y retrouver » .

C'est là le cadre déontologique ou éthique de nos questionnements et le point de départ de notre démarche. Cependant, une fois convaincus de l'intérêt de cette démarche, comment la mettre en oeuvre ?

En entamant un deuxième parcours, auquel nous vous invitons à participer maintenant, pas seulement comme observateur interrogatif, mais comme acteur, en partageant notre expérience du deuxième module de la formation de formateur PETRA II dont le thème était : « le formateur et la démarche interculturelle »

**ABORDONS LA DEMARCHE
INTERCULTURELLE :**

ELEMENTS DE REFLEXION POUR

IDENTIFIER, COMPRENDRE, GERER

LA DIVERSITE CULTURELLE

EN SITUATION PEDAGOGIQUE.

NOTRE EXPERIENCE.

Plus qu'une action de formation au sens classique du terme, la réalisation du séminaire en trois module autour du thème « le formateur face à la pluriculturalité », avait principalement pour but d'échanger les réflexions et les pistes dégagées lors de nos recherches avec d'autres formateurs, afin d'expérimenter in extenso le produit de formation réalisé par le groupe de travail PETRA II.

Le premier module, intitulé « connaissance de la Guyane », au delà de son caractère informatif sur la société guyanaise, avait déjà suscité les questions ayant balisé la conception et le déroulement du second module. Vous l'avez constaté. Le troisième module, consacré à la question spécifique de l'apprentissage des langues, constituait en quelque sorte un terrain d'application concret de la démarche interculturelle expérimentée au cours du second module.

Nous réunissons ici la synthèse de ces deux derniers modules. Cependant, ce n'est pas un véritable compte rendu de l'expérience vécue que nous vous proposons. Nous désirons plutôt vous en faire partager les points forts :

1. les réflexions ayant dégagé les obstacles à la mise en oeuvre d'une démarche qui bouscule notre fonctionnement habituel, pour ne pas dire « naturel ».
2. celles qui témoignent de l'intérêt du cheminement que nous avons amorcé ensemble, et qui est d'abord un travail sur soi-même.

PRESENTATION DU DEUXIEME MODULE DE FORMATION PETRA II

OBJECTIFS ET CONTENUS.

Mettre en oeuvre une démarche interculturelle, selon la définition commune, c'est construire entre les communautés culturelles une relation convenablement régulée, leur permettant d'élaborer une formation unitaire, harmonieuse et transcendant leurs différences, sans pour autant les évacuer. Pour être conforme à cette définition tout en nous situant dans la perspective particulière de la situation de formation, nous avons adopté une progression en quatre étapes :

1. Se connaître et se situer soi-même
2. Comprendre la différence et la diversité.
3. Identifier ce qui interfère dans la situation de formation.
4. Dégager des passerelles entre les différents systèmes de référence, de valeurs, d'apprentissage...

Le choix de cette option de travail a déterminé le contrat que nous avons établi avec les participants au module autour de quatre séquences ayant pour thèmes :

1. Construction de soi / construction de l'autre

- clarifier en tant que formateur et comme individu sa situation dans sa culture, son rapport aux autres, ses représentations de la société ...
- recenser les expériences de formation vécues avec un public pluriculturel, les questionnements induits par ces expériences.
- mettre en évidence sa conception, son approche du rôle du formateur.

2. L'approche de la diversité

- dégager les éléments culturels qui interfèrent en situation
- de communication.
- d'apprentissage.
- de rapports interculturels dans un groupe en formation

faire une synthèse de cette approche, dans les domaines suivants :

- la transmission des savoirs et des valeurs
- les logiques sociales
- la construction des connaissances
- le rapport au temps et à l'espace
- les dynamiques culturelles et identitaires

3. La démarche interculturelle

- définir l'interculturel, les notions, les théories correspondantes.
- poser les pré-requis de la démarche interculturelle
- aborder cette démarche en tant que formateur

4. Gérer la différence

- des mises en situation ont permis d'expérimenter l'attitude permettant au formateur de se décentrer par rapport à sa culture pour mieux comprendre celle des autres et adopter les réponses adéquates.

Cette dernière partie ne sera pas développée dans ce document. En effet, suite à cette séquence, un travail d'élaboration d'outils est en cours et sera publié ultérieurement.

Cette démarche se voulait réflexive, active et participative. Les travaux ont été réalisés sous différentes formes : individuelle , collective , en atelier , en plénière. Il s'agissait de partir des expériences de chacun, professionnelles ou personnelles, de ses connaissances, représentations, opinions..., afin d'analyser nos réactions spontanées, de les expliciter, et surtout de les dépasser le cas échéant pour construire la réponse adéquate aux situations examinées.

Remarque : Il serait dangereux de tout ramener à la culture ou de tout expliquer par elle. Il ne faut pas « remplacer les déterminismes socio économiques par des déterminants culturels », diraient les penseurs éclairés. Notre démarche vise donc à donner à la culture la place qui lui revient dans la prise en compte et la compréhension des situations que nous avons à gérer.

CONTEXTE DE DEROULEMENT.

Lors de notre premier séminaire à Paris, au cours duquel nous avons échangé avec nos partenaires Allemands nos réflexions et nos démarches, nous avons réalisé que le dépaysement, la prise de distance par rapport à nos soucis quotidiens, de même que la proximité du groupe projet (tout avait lieu dans le même établissement) , favorisait l'esprit d'équipe et la disponibilité intellectuelle nécessaire à la conduite de nos travaux. Nous avons donc voulu retrouver les mêmes conditions de travail en réalisant l'essentiel de la formation de formateurs « en résidentiel ».

Des intervenants extérieurs , des formateurs du groupe de travail ainsi que des représentants de différentes communautés culturelles , ont participé à la conduite de cette action .

1. CONSTRUCTION DE SOI/ CONSTRUCTION DE L'AUTRE : UN TRAVAIL INTROSPECTIF

Nous avons déjà compris que nos codes sociaux, nos représentations mentales, les stéréotypes construits par notre imaginaire influent sur notre vision de la société, notre rapport aux autres, notre manière de communiquer avec les différentes personnes que nous rencontrons ou que nous côtoyons.

Aussi, avant même de considérer les aspects techniques de notre activité, cette « dimension cachée » de nos perceptions oriente déjà nos attitudes et nos pratiques. Etre conscient des mécanismes affectifs, sociaux, culturels qui commandent notre relation à autrui, nous permet de clarifier notre comportement, ce qui est particulièrement important pour exercer une activité professionnelle où la dimension relationnelle est primordiale.

La séquence « construction de soi/ construction de l'autre » avait pour but de nous dévoiler à nous-mêmes, avec authenticité et honnêteté (sans tomber pour autant dans la psychanalyse sauvage) quelques aspects de cette « dimension cachée »,.

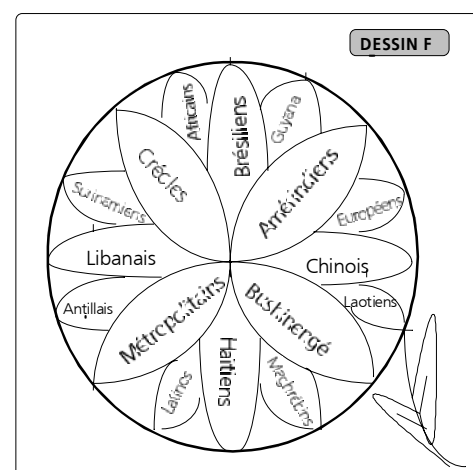
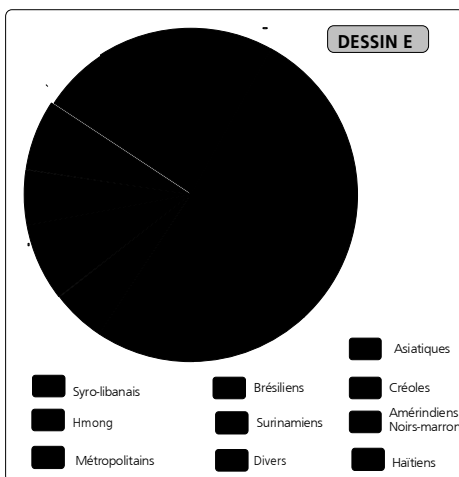
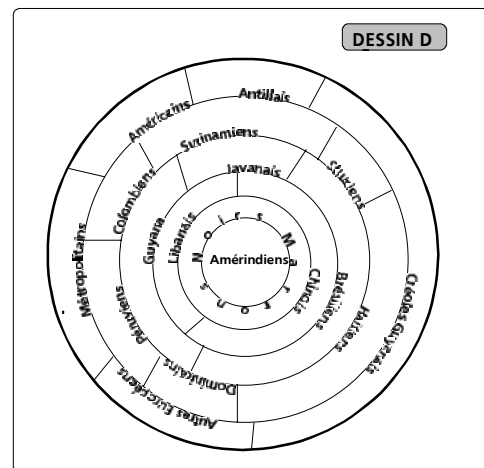
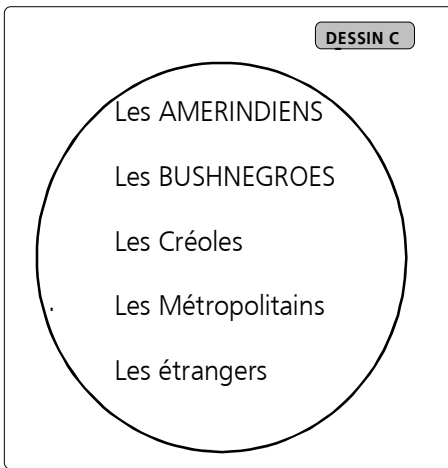
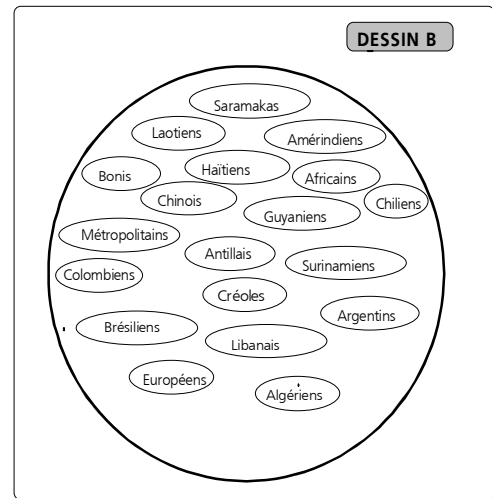
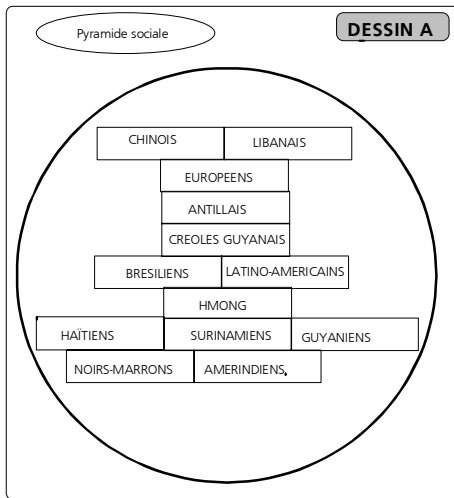
A vos plumes !

C'est ce que nous avons nous proposé, en transmettant des fiches aux participants du stage. et les plumes sont allées bon train, en *représentant la Guyane et ses composantes culturelles*, en *schématisant les relations entretenues par chacun avec les différentes cultures*, en noircissant les cases "*des réussites, des obstacles rencontrés en tant qu'étranger*", s'arrêtant plus longuement sur l'une ou l'autre des consignes "*ce que j'accepte*" "*ce que je n'accepte pas par rapport à l'autre culture que la mienne*" cherchant vainement la réponse parfois, quand il s'agissait, par exemple, *d'identifier la culture la plus proche de la mienne*"...

Arrêtons-nous un instant sur quelques exercices dont les résultats ont suscité des réflexions ou des discussions fécondes.

- Une représentation graphique de la société guyanaise.

Consigne : Une feuille sur laquelle est dessiné un grand cercle est fourni aux participants. La consigne est la suivante : « comment vous représentez vous les différentes communautés de Guyane ? »



Examinons ces quelques schémas. Nous ne pouvons nous livrer ici à des interprétations abusives, qui d'ailleurs n'auraient aucune pertinence étant donné le cadre de l'exercice et ses conditions d'exécution.

Néanmoins, nous pouvons simplement reconnaître à travers les figures réalisées l'existence d'une diversité de représentations des positions des différentes communautés dans un « espace Guyane » représenté sous une certaine forme graphique : leur situation au regard d'un ensemble global, leur position les unes par rapport aux autres, leur désignation, leur répartition, leur importance...

Nous pouvons comprendre que cette diversité est liée aux différences de schémas mentaux et aux modes personnels de découpage de la société, influencés par la manière dont l'auteur du dessin se positionne lui-même ou se sent positionné dans la société, et se référant plus particulièrement à l'histoire pour les uns, à la stratification socio-économique pour d'autres, ou encore aux rapports intercommunautaires, à l'importance numérique des différents groupes,...etc.

Ce qui est important, c'est surtout de savoir que quelque soit le découpage opéré, celui-ci est présent dans notre rapport aux autres, et de nous demander dans quelle mesure notre découpage mental personnel alimente une image que nous répercutons sur nos groupes en formation et qui guide consciemment ou inconsciemment certaines attitudes envers nos stagiaires.

Il n'y a aucun jugement dans nos propos, seulement l'invitation à une prise de conscience de ce qui influence nos perceptions et nos actions. Une fois ces éléments mis à jour, le formateur peut comprendre certaines situations et les maîtriser au lieu de les subir parfois inconsciemment, et d'en subir les retours à ses dépens.

- Le rapport à l "autre culture "

Consigne n°1 : « Par rapport à une autre culture que la votre dites ce que vous acceptez ou ce que vous n'acceptez pas ?»

CE QUE J'ACCEPTÉ	CE QUE JE N'ACCEPTÉ PAS
<ul style="list-style-type: none"> • Coutumes et religion • La curiosité (le regard le toucher) • Une autre perception du temps • Les tenues vestimentaires • Les différentes formes de politesse • La gastronomie • La culture musicale • de me conformer à certaines règles à l'étranger 	<ul style="list-style-type: none"> • Qu'on m'impose sa culture, comme si c'était la meilleure. • Le mépris que l'autre me manifeste surtout s'il est d'une culture dominante • Le fanatisme religieux • La misogynie • Les mutilations sexuelles • Le refus d'accepter de parler une autre langue que la sienne; • Le refus du mariage mixte • L'absence de ponctualité surtout en situation professionnelle

Nous comprenons ici que l'acceptation de l'autre se fait plus facilement sur des éléments superficiels (spécificités culinaires, vestimentaires...), n'impliquant pas l'affectif, que sur des comportements faisant appel à des valeurs déterminantes, des normes, des codes réglementant fortement la vie sociale ou personnelle des individus.

Soyons conscient également que le « tourisme culturel », teinté d'un certain goût pour l'exotisme n'a rien à voir avec la démarche interculturelle. Ainsi peut-on aimer la feijoada brésilienne, la choucroute alsacienne, le couscous marocain, la musique africaine ou le bouillon d'awara créole sans être pour autant ouvert à la vraie communication interculturelle. Celle-ci, en effet demande un véritable effort de compréhension portant sur ces aspects les plus délicats de la culture que sont les normes, les valeurs, les idéologies...

Consigne n°2 : le rapport à l'autre...en GUYANE.

« Quels sont les éléments culturels qui interfèrent dans la communication , les échanges, l'apprentissage, les rapports inter-communautaires? »

Les participants se sont répartis en petits groupes, choisissant les communautés sur lesquelles ils allaient travailler parmi celles proposées. Dans chaque groupe de travail, un représentant des cultures concernées, et pour certains, des anthropologues ayant étudié ces communautés.

Ce qui est intéressant, là encore, c'est la diversité des angles d'approche de la question, des types de réflexions échangées dans les ateliers, selon les expériences des uns et des autres, la connaissance ou non d'ouvrages de recherche, les opinions personnelles...

Au moment de la restitution en plénière des travaux réalisés en ateliers, il y avait beaucoup à dire, selon certains, sur la légitimité ou la validité de certains propos : « on ne peut pas généraliser ! » « ça n'est pas scientifique! »...

En fait, il a fallu simplement dégager de ces propos les affirmations relevant de faits objectifs de celles qui étaient alimentées par des opinions subjectives, des a priori, des stéréotypes, des évidences toutes faites.

Quelques exemples de ces dernières ?

Alors attention, ne soyons pas choqués. Reconnaissons l'honnêteté de la mise à plat des représentations subjectives, qu'il faut bien d'abord reconnaître pour pouvoir les dépasser.

"Les métro ont tendance à rester entre eux , ils invitent assez facilement , mais ce n'est pas une amitié profonde "

"Les créoles ne sont pas de vrais travailleurs, ils recherchent le travail facile "

" Nous, (Haïtiens) nous faisons tout pour nous sortir de notre situation et après les créoles nous reprochent de prendre leur place "

« Les métro entourent leur maison de barrière " Ce sont toujours un peu des colons : à Kourou, ils ont un air arrogant comme s'ils étaient dans un pays conquis ."

" les gens des communes sont un peu méprisés par les gens de Cayenne "

« chez moi (Saramaca) on fait plus confiance à un Blanc, on pense qu'il sait mieux que nous »

« les haïtiens sont trop soumis, ils acceptent n'importe quoi »

Les inconvénients de ces propos sont de plusieurs sortes :

1. généralisation à outrance (« les Haïtiens », « les Métros », « les Créoles »),
2. caractère péremptoire, absolu des affirmations (remarquons l'importance de l'utilisation du verbe être)
3. extension à toute une communauté de constats personnels effectués ponctuellement...

Nous avons bien conscience des dangers de ce type de perception. Et pourtant; nous même, formateurs, y échappons-nous, lorsque nous sommes exaspérés ou au contraire séduits par les comportements de nos stagiaires ? (les « préjugés favorables » existent aussi mais leurs conséquences n'en sont pas moins pernicieuses)

D'autres personnes, dans les ateliers, se sont gardées de ce danger. Elles ont choisi des propos plus aseptisés, plus rationalisés. Il est rassurant, en effet, de pouvoir se baser sur une étude anthropologique ou sociologique pour émettre des affirmations « objectives », concernant le rapport à l'autorité dans telle communauté, l'importance de la parole donnée dans telle autre, le rapport particulier au temps dans telle autre encore.... Nous ne les livrons pas ici pour éviter le risque, justement; d'ériger en vérité absolue ce qui n'est que le constat, même pertinent, d'un

moment, et qui peut être soumis à fluctuation dans un autre contexte, un autre lieu, un autre moment.

Ce qu'il est important de retenir sur ces différents types de propos, c'est que dans un cas comme dans l'autre, nous dévoilions les limites de nos attitudes spontanées, et qu'une réflexion était encore nécessaire pour aller plus loin :

- Une des attitudes opposait à la compréhension de l'autre les limites de la subjectivité : celle des stéréotypes, des préjugés, des généralisations à outrance d'expériences individuelles.
- L'autre, en restant « political correct » évitait l'implication personnelle, et révélait les limites, non de l'objectivité, mais de l'intellectualisme.

Or si nous n'avons pas besoin de nous attarder ici sur les dangers des stéréotypes et des représentations subjectives., peut-être devons indiquer le piège d'une vision trop intellectualisée des choses.

En effet, dans un débat, une discussion entre confrères « larges d'esprit », on peut dissenter à loisir sur les données sociologiques, anthropologiques, psychologiques concernant telle ou telle population. Mais essayons de répondre honnêtement à cette question :

« Lorsque nous sommes réellement face à l'autre dans une situation où la différence nous dérange, pensons-nous automatiquement au dernier chapitre du traité que nous avons lu il y a trois mois sur « les moeurs et coutumes de... » tel ou tel groupe ethnique ou culturel ? »

En fait, pour réussir à établir un rapport correct avec l'autre, il faut non seulement partir de la connaissance des faits réels (ce qui implique parfois une recherche intellectuelle), mais engager une démarche personnelle (en s'appropriant réellement les résultats de sa recherche) permettant de contrôler les filtres à travers lesquels nous percevons l'autre spontanément, en situation.

Cette démarche particulière s'appelle la décentration. : c'est d'une certaine manière, la capacité de prendre du recul avec soi-même pour mieux comprendre l'autre. Mais avant de développer les différents aspects de cette démarche, continuons à dégager les leçons de nos expériences formatives.

2. APPROCHES DE LA DIVERSITE CULTURELLE.

Le sens étymologique du mot formation - du latin formare : "donner forme " - indique bien que la formation opère un changement chez les individus, les amène à passer d'un état donné à un autre état.

Ce changement se vit différemment selon les individus, même lorsque ceux-ci ont toujours été éduqués de la même manière.

Imaginons donc l'importance de ce que doit subir un individu dont la culture originelle véhicule un autre système de référence que celui fourni par la formation !

Un simple exemple : les anthropologues distinguent, entre autre, deux grands types de sociétés :

1. des sociétés à caractère holiste, où la notion de communauté prime sur la notion d'individu.
2. des sociétés individualistes, dans lesquels la notion d'individu a une place importante, par exemple les sociétés modernes de type européen ou issues de l'immigration Européenne (Etats-Unis, Australie...).

Il est clair que les termes de socialisation¹³ ou d'intégration revêtent un sens tout différent selon qu'ils se réfèrent à une société holiste où la solidarité entre les membres d'un groupe , d'un village est totale, ou à une société de type individualiste.

En effet dans le premier cas , on s'intègre dans un ensemble (par exemple l'individu dans la famille, la famille dans le clan, le clan dans le village, etc.). Dans le second cas, l'individu peut s'intégrer dans une multiplicité de réseaux en se référant à plusieurs groupes ou milieux d'appartenance, à partir de choix qui ne sont pas nécessairement dictés par un sentiment de solidarité vis à vis d'un ensemble global.

¹³ **SOCIALISATION** : au sens courant, c'est le processus à travers lequel l'individu, et particulièrement l'enfant, apprend et intériorise les divers éléments de la culture environnante : valeurs, normes, codes symboliques et règles de conduite. Dans ce processus, l'individu intègre ces différents éléments à sa personnalité, ce qui permet et facilite son adaptation et son intégration à la vie sociale. Dans ce sens, se socialiser, c'est s'adapter aux normes du groupe social.

Durkheim, un des pères de la sociologie, associe fortement la notion de **socialisation** à celle d'**éducation** qu'il définit quasiment de la même manière : l'éducation vise à « susciter et développer chez l'enfant un certain nombre d'états physiques, intellectuels, moraux, que réclament de lui la société politique dans son ensemble et le milieu spécial auquel il est particulièrement destiné » (Durkheim - Sociologie et Education-). Pour les sciences sociales, **l'éducation comporte toutes les dimensions de la socialisation : la socialisation morale, la socialisation technique, la socialisation intellectuelle.**

Remarquons que d'après la définition de Durkheim, l'éducation peut être différenciée pour l'enfant en fonction « du milieu auquel il est particulièrement destiné ». Mais la question qui nous préoccupe ici est celle de la différence qui peut exister entre l'éducation du « milieu spécial » de l'enfant et celle de « la société politique dans son ensemble »

Par exemple, dans les sociétés traditionnelles, élever une nouvelle génération, c'est souvent lui apprendre à reproduire les modèles de l'ancienne génération. On imagine donc ce que peut produire le « choc de cultures » lorsqu'un individu socialisé d'abord dans un certain milieu doit s'adapter aux normes d'un autre milieu dont le système d'éducation est différent.

Au regard de ces deux modèles de socialisation, que peut vouloir signifier « individualisation de la formation » pour une personne issue d'une culture de type holiste ? Quel sens peut revêtir le terme de « compétition », d'« ambition personnelle », de « connaissance de soi », lorsqu'on a pour habitude de penser ses actes par rapport aux intérêts de la famille, de la communauté, du village ?

Or, depuis quelques années, la notion d'« individualisation de la formation » est l'une des orientations principales de nos dispositifs de formation, même si ses conditions de réalisation ne sont pas toujours évidentes.

Toujours est-il que dans une telle perspective, ce n'est pas simplement un savoir ou un savoir-faire que l'on apporte à un stagiaire éduqué dans une société de type holiste :

la formation va également générer un processus de déstructuration et de reconstruction de ses représentations du monde et des normes de comportement qui vont guider sa conduite.¹⁴

Notre question ici n'est pas de savoir si ce changement (cette déstructuration/reconstruction) est souhaitable ou pas. De toutes façon, indépendamment de la formation, les phénomènes de déstructuration /reconstruction sont inhérents aux dynamiques même des cultures, qui ne sont jamais figées.¹⁵

Mettons nous simplement dans la situation du formateur qui doit animer un stage d'alphabétisation, ou de remise à niveau, ou de mobilisation... et qui a dans son groupe des Amérindiens, des Haïtiens, des Créoles Guyanais, etc.

Quels types de difficultés peut-il rencontrer, ne serait-ce que pour expliquer à ses stagiaires les objectifs et le déroulement de la formation ?

Sa tâche ne serait-elle pas facilitée s'il savait d'où viennent ses stagiaires, comment ils ont été socialisés au départ, à quelles normes de comportement ils se réfèrent, comment ils considèrent le savoir, ce que représente pour eux l'apprentissage...etc.?

¹⁴ la transformation qui s'opère chez l'individu passant d'un milieu culturel à un autre ou d'un système d'éducation à un autre est généralement qualifiée d'« **acculturation** » : il s'agit d'une transformation d'éléments de sa culture, par des apports d'éléments d'autres cultures qu'il intègre et reformule dans un processus d'adaptation . L'acculturation peut être partielle et ne porter que sur certains éléments, ou totale, et conduit alors souvent à « **l'assimilation** ». Il ne faut pas confondre, cependant acculturation et **déaculturation**, qui signifie la perte de ses repères culturels, sans véritable adaptation au nouveau milieu.

¹⁵ Ajoutons pour ceux qui veulent aller plus loin dans l'approche anthropologique de l'évolution des cultures, que celles-ci ont plusieurs manières de s'adapter au changement. Herskovits distingue le phénomène de « **réinterprétation** » : « *le processus par lequel d'anciennes significations sont attribuées à des éléments nouveaux, ou par lequel de nouvelles valeurs changent la signification culturelle des formes anciennes* ». D'après celui-ci « *les cultures sont des formations historiques et évolutives* » et *doivent beaucoup à l'emprunt mutuel puisqu'elles s'élaborent en fonction des besoins des hommes, en interaction avec des environnements qui subissent eux mêmes des transformations, et modifient les problèmes affrontés* ».

Par ailleurs, des échanges ont toujours existé entre les cultures (échanges de marchandises, avec ou sans monnaie, mais aussi de personnes, pour établir les liens de filiation à l'extérieur des clans du fait des différentes formes de l'interdit de l'inceste...). D'après de nombreuses études anthropologiques les échanges n'ont pas toujours eu pour justification des contraintes de survie; la circulation d'objets symboliques semble indiquer que le besoin d'échanger est inhérent à toute société On retrouve la proposition philosophique d'Aristote : « l'homme est un animal social »...Ce qui veut dire, si on admet ces réalités, que les « isolats culturels » n'existent pas. **Ce qui est important d'un point de vue éthique, c'est la distinction entre un changement imposé brutalement de l'extérieur et un changement opéré en cohérence avec les dynamiques internes de la communauté et les nécessités liées aux transformations de son environnement.**

Nous le pensons. C'est pourquoi, durant le séminaire, une journée a été consacrée à un travail par petits groupes autour des difficultés rencontrées par les formateurs avec les publics de cultures différentes. Certains formateurs avaient l'expérience de groupes monoculturels mais de culture différente de la leur, d'autres rencontraient des difficultés liées à la pluriculturalité de leurs groupes.

La consigne était de dégager les éléments culturels qui interfèrent en formation, sur trois aspects importants de la situation pédagogique :

- la communication formateur/stagiaires
- l'apprentissage
- les relations entre stagiaires

Ce sont en effet trois points essentiels de la vie d'un groupe en formation: Qu'un élément vienne à défaillir, et l'on court le risque de ne pas atteindre les objectifs de l'action.

Nous avons choisi de travailler dans ces ateliers sur les communautés les plus représentées dans le public de la formation et sur lesquelles nous possédions le plus d'informations : Amérindiens, Buschinenge, Brésiliens, Haïtiens, Créoles, Métropolitains.

La mise en regard des résultats des travaux, lors de la restitution en plénière, a fait apparaître plusieurs éléments importants, différents selon les cultures mais dégagant les mêmes axes de réflexion dans les divers groupes de travail:

Les éléments dégagés sont :

1. Concernant ce qui influe sur la communication dans le groupe : relations formateur/stagiaires et relations entre stagiaires.

- l'importance de la notion d'autorité dans les cultures concernées.
- la place et le rôle de l'adulte, de la personne âgée, de l'enfant, dans la famille, la communauté.
- Les modalités de prise de décision, ou de prise de parole, dans les diverses communautés
- l'âge et le sexe du formateur par rapport à ceux de ses stagiaires.
- la nature des relations hommes/femmes et du partage des tâches entre les sexes, l'attitude à l'égard de la mixité.
- Les modalités d'acquisition de la majorité, de l'émancipation d'un individu (à quel moment, à quelles conditions est on adulte dans telle ou telle culture)

- les manifestations symboliques, gestuelles, comportementales, du respect, de l'amitié, de la hiérarchie....
- l'existence ou non de sujets de conversation tabou, frappés d'interdit ou soumis à un code particulier de comportement ou de communication.
- l'histoire de l'évolution des communautés et de leurs relations (vieux conflits ou au contraire liens de lignage, d'échanges commerciaux...)
- l'image que les stagiaires se font de la communauté à laquelle appartient le formateur.
- L'image que le formateur se fait des communautés auxquelles appartiennent ses stagiaires.
- La place, les statuts que les stagiaires occupent dans leur communautés, leurs quartiers ou villages.
- la langue.

• **Concernant ce qui influe sur l'apprentissage.**

- la langue : Sur ce point, ce n'est pas seulement la différence de langue qui est en cause, mais le mode de conceptualisation dont la langue est l'expression. La langue est le reflet de la représentation du monde du peuple dans lequel elle s'est élaborée.¹⁶

L'expression du genre et du nombre, l'expression du temps, la construction syntaxique, la coordination et l'articulation du discours en sont les indicateurs.

Ce point particulier est capital et mériterait un développement complet à lui seul

- le rapport à l'espace et au temps : Par exemple la notion de projet, si importante dans nos actions de mobilisation, n'a guère de sens dans une culture dans laquelle le futur ne relève pas du contrôle des individus ou dont la conception du temps est cyclique et non linéaire.

L'expression du temps est d'ailleurs une partie importante de l'apprentissage des langues (spécialement pour les langues européennes : conjugaison, concordance des temps...).

C'est le type même d'apprentissage qui pour être réussi va demander un effort de

¹⁶ Exemple : d'après les linguistes, la langue maternelle « sert à dire le monde » ce qui veut dire que la transposition d'une langue à une autre langue participe de la transposition d'un monde à un autre monde .
Néanmoins, si on a construit le monde dans sa langue, on peut opérer cette transposition, car il s'agit alors d'apprendre et de maîtriser un autre code de « lecture du monde ». Les études linguistiques affirment que pour bien passer d'un code à un autre , il faut maîtriser son propre code, ce qui revient à dire de façon schématique que pour apprendre une langue étrangère, il faut déjà connaître la sienne.

Mais cela va encore plus loin : La "Maternelle " (l'école maternelle) est en principe le lieu du renforcement des « apprentissages maternels ». Il y a donc contradiction, quand cet apprentissage se fait dans une autre langue que celle parlée dans sa famille, sa communauté. On risque alors de ne bien maîtriser ni sa langue , ni l'autre. C'est pourquoi les linguistes préconisent que les apprentissages de base soient effectués dans la langue maternelle des enfants avant de leur apprendre la langue nationale si celle-ci est différente. Ceci dit, un individu grandissant dans un milieu multilingue peut parfaitement maîtriser plusieurs codes linguistiques. Cela ne garantira pas, hélas, sa réussite scolaire.

décentration culturelle pour s'approprier la représentation du temps de la culture dont on apprend la langue.

Le rapport au temps influe également sur le rapport au travail, les rythmes de la journée, les activités de l'année (parfois l'absentéisme à l'époque de certaines récoltes correspondent à un sens des priorités différent pour le stagiaire et pour l'institution de formation).

Le rapport à l'espace est un axe fondamental pour l'apprentissage de la lecture et de l'écriture ainsi qu'une compétence capitale dans de nombreux apprentissages professionnels (lecture de plan, passage de deux à trois dimensions, etc.)

- la construction des connaissances. On a là, par exemple, toutes les différences de construction des connaissances entre les sociétés orales et les sociétés écrites.
- les modes de transmission des savoirs et leurs représentations. Qu'est-ce qui est vraiment important de savoir, quels sont les apprentissages fondamentaux qui permettront à l'enfant d'affronter la vie ? Quelles capacités, quelles compétences seront prioritairement développées ? Comment va-t-on transmettre ces savoirs ? Qui est habilité à les transmettre ? Va-t-on procéder par imitation du geste ou par sa verbalisation ?

Autant de questions dont les réponses sont différentes d'une culture à l'autre. Quand on a été éduqué dans un système, comment passer à un autre ?

- les logiques sociales. Dans certaines cultures, les apprentissages fondamentaux ne sont pas nécessairement les mathématiques ou la langue, cela peut-être l'apprentissage des rôles ou des statuts que l'on aura à assumer à l'âge adulte dans sa communauté, l'acquisition des qualités physiques et mentales nécessaires pour maîtriser son environnement, ou encore l'initiation à la sagesse, aux formes de savoir-vivre en société...
- Le rapport au système socio-économique global. Là on retrouve les questions de motivation liés aux objectifs ou aux aspirations des communautés, au désir de sédentarisation ou non dans le pays ou aux projets de retour, dans le cas des migrants, aux modèles concernant l'éducation des enfants...

Tous ces éléments relèvent de ce qui commande les modes de socialisation des individus et des groupes, leur identité¹⁷, les adaptations¹⁸ constantes que ceux-ci doivent opérer dans leur environnement social, culturel, économique.

Une remarque très importante néanmoins.

Une fois que l'on a pris connaissance des aspects importants d'une culture, il ne s'agit pas de plaquer in extenso cette connaissance sur nos publics.

En effet, nous n'avons jamais en face de nous des cultures, mais des individus, des personnes porteuses de culture. A retenir donc :

1. Dans une même culture, les individus sont différents.
2. la culture n'est pas figée , elle est dynamique. Toute culture est le résultat de relations historiques complexes, d'adaptation, d'emprunts...et non d'un développement prédéterminé.
3. Les différences entre les cultures ne situent pas aux mêmes niveaux, ne portent pas sur les mêmes aspects. Autrement dit sur certains points deux cultures peuvent être très proches et s'opposer complètement sur d'autres points. On ne peut donc pas généraliser à partir d'une situation.
4. Par rapport à leur propre culture, les individus peuvent se positionner de diverses manières selon leur parcours de vie, leur environnement, leurs aspirations, etc.

¹⁷ **L'identité** . Il faut distinguer ici **l'identité collective** de **l'identité personnelle**. L'identité collective marque les spécificités d'un groupe, mais n'exerce son influence que sur certains aspects de l'existence des membres du groupe. l'identité personnelle est le résultat de la synthèse d'une multiplicité d'impératifs et de sollicitations auxquels l'individu est soumis et entre lesquelles il opère des choix. ces sollicitations viennent du groupe d'appartenance, mais aussi de contraintes ou d'aspirations d'ordre plus privé; L'identité personnelle est totalisante, elle englobe tout ce qui fait la particularité d'un individu et lui donne son caractère unique.

¹⁸ **l'adaptation** est le résultat du rapport que l'individu établit avec son environnement. Il faut savoir que lorsqu'un individu change de milieu, il ne transporte jamais toute sa culture avec lui, il procède toujours à des ajustements, des réinvestissements, des adaptations. Il peut chercher à préserver le plus possible son système de référence en ignorant celui de son nouveau milieu, mais se faisant il risque de se trouver en décalage non seulement avec ce nouveau milieu, mais également avec l'ancien dont il garde la nostalgie mais qui continue d'évoluer en son absence...Combien d'expériences de « retour au pays natal » ont révélé ces décalages, aux effets parfois pathétiques !

Comme le dit Carmel Camilleri :

" La culture n'est pas cette empreinte inamovible qui enfermerait les groupes dans un corset statique. Non seulement les cultures changent, mais les individus adoptent diverses stratégies à leur égard "

D'ailleurs, sur ces détails, les anthropologues du courant dit "situationniste" font le procès de la tendance « culturaliste » qui assimile l'identité d'un individu à son héritage , à ses racines , à une appartenance communautaire figée, et néglige l'impact d'un projet individuel de vie sur l'orientation profonde de la personne .

Or, l'individu évolue dans un système dynamique, et dans un environnement pluriculturel, dans une situation de migration, ou quand il est étranger dans une société, il adopte face aux cultures en présence des stratégies qui lui sont propres :

Plusieurs stratégies sont possibles :

1. Il fait référence à une culture unique : celle d'origine ou celle du milieu où il se trouve ; il peut alors
 - soit se replier sur sa seule culture.
 - soit se conformer au nouveau modèle en renonçant à sa culture originelle.

2. Il fait référence à plusieurs cultures; deux types d'attitudes peuvent se dégager alors:
 - l'attitude syncrétique : l'individu s'approprié ce qui lui convient le mieux , même avec des incohérences ou des contradictions , dans les deux cultures référantes.
 - l'attitude synthétique : l'individu cherche à élaborer une synthèse nouvelle et cohérente entre les deux cultures, soucieux d'aboutir à un résultat satisfaisant pour son équilibre personnel et ses rapports avec autrui.

Quelle que soit l'attitude adoptée, celle-ci va construire, modeler, remodeler même l'identité de l'individu.

C'est en étant conscient des facteurs culturels qui agissent sur son comportement que chacun aura la liberté de se situer dans sa propre culture , de la faire évoluer, voire pourquoi pas, de changer ses références, ses repères.

Le formateur doit donc savoir que même si individu / culture sont intimement liés, un individu n'est pas la copie conforme de sa culture présumée, et que là encore il faut se méfier des portrait types.

Autrement dit, il est important de connaître la culture des personnes à qui on a affaire. Mais cette connaissance ne doit pas nous faire oublier que ce sont des individus qui sont devant nous, qui peuvent eux-mêmes, volontairement ou non, être en « porte à faux » avec leur culture d'origine.

Pour illustrer ces propos, il suffit de penser par exemple à certains jeunes Hmongs ou Amérindiens tiraillés entre leurs traditions et les modèles de la modernité.

Comment pouvons nous savoir en les abordant que nous devons nous appuyer sur la notion traditionnelle de l'autorité qui a cours dans leur communauté, ou au contraire jouer au formateur « cool », ou « branché » comme les héros qu'ils admirent peut-être dans certaines séries télévisées ?

De même, pour un bushinenge, l'avenir ne passe pas nécessairement par l'école : la société bushinenge attend autre chose d'un bushinenge que ce que lui apporte l'école. Mais des jeunes filles bushinenge peuvent vouloir autre chose à leur tour que le rôle qui leur est assigné dans leur communauté.

Le formateur doit commencer par expliciter ces divers éléments qui, de toutes façons, vont jouer sur le déroulement de la formation.

Il est donc important pour lui de prendre le temps d'observer d'abord, d'analyser et de décoder les comportements, avant d'agir. La phase d'accueil, en début de formation peut-être un moment privilégié pour une telle démarche.

Il est important également pour le formateur, afin d'explicitier lui-même la place, la fonction ou l'importance de son enseignement, de savoir :

1. ce qui est attendu de l'individu dans la société dans laquelle vit le stagiaire (sa communauté).
2. comment le stagiaire se situe lui-même par rapport aux attentes de sa communauté, à ses propres aspirations, à ce qu'il espère de l'enseignement qui lui sera dispensé.
3. comment il se situe par rapport au système représenté par la formation, ses exigences, ses normes et ses valeurs.

C'est à cette condition que le formateur aura en mains les éléments qui lui permettront de construire avec ses stagiaires les passerelles leur permettant d'aller jusqu'au bout de leur formation avec succès.

Ceux-ci seront en effet à même, grâce à ces passerelles, d'opérer les ajustements nécessaires le cas échéant au maintien de leur équilibre personnel.

C'est bien là le but de la démarche interculturelle.

3. LA DEMARCHE INTERCULTURELLE

Relève de l'interculturel (« inter » renvoyant à la mise en rapport de termes en présence)
 « toute entreprise en vue de construire une articulation entre porteurs de cultures différentes
 visant au moins à prévenir les inconvénients de leur coexistence et, au mieux , à les faire
 bénéficier des avantages qui en sont attendus »

Cette démarche s'oppose totalement à l'ethnocentrisme, attitude qui consiste à tout percevoir
 uniquement à partir de son cadre de référence, sans accorder de valeur aux autres références
 possibles. L'attitude ethnocentrique limite la perception qu'on a des autres cultures en les
 rejetant, ou en n'acceptant chez elles que ce qui s'apparente à sa propre culture.

Pendant longtemps on a eu tendance à classer les cultures sur une échelle de valeur. Cette
 attitude a été remise en question. En réalité, « il n'y a pas de mètre étalon de la culture », et
 une culture ne peut pas s'imposer à une autre culture comme modèle sans faire acte de
 violence vis à vis de cette culture.

La démarche interculturelle propose donc une approche de l'intégration qui suggère la capacité
 de confronter, d'échanger entre communautés, en position d'égalité et de participation. Elle
 n'implique ni la fusion, ni la simple juxtaposition des cultures, et s'oppose autant à la
 ségrégation (séparation des cultures) qu'à l'assimilation (absorption, déculturation des
 minorités). L'intégration, dans la perspective interculturelle, n'implique pas de rupture avec sa
 culture d'origine, mais une articulation entre les différentes cultures sur des aspects où elles
 peuvent dégager une cohérence.

Pour le formateur, un des préalables à la démarche interculturelle est la capacité de dépasser
 l'imaginaire qui alimente les représentations , les préjugés, les stéréotypes... pour considérer le
 réel : l'histoire, les réalités sociales et économiques, la trajectoire individuelle, tout ce qui
 explique en fait les situations et les comportements.

Cela exige un apport d'informations, mais aussi, nous l'avons vu, un travail personnel sur soi-
 même, qui permet de **se décentrer** par rapport à sa propre culture pour comprendre celle de
 l'autre.

Pour se décentrer par rapport à sa culture, encore faut-il la connaître, ou tout au moins se situer
 par rapport à elle. Autrement dit, **savoir d'abord qui on est.**

Grande question, n'est-ce pas ?

Durant la séquence « construction de soi/ construction de l'autre » nous avons abordé cette question essentielle de l'identité en nous interrogeant sur nous-mêmes.

Qui suis-je ?

Là aussi les propos des participants, contradictoires, interrogatifs, revendicatifs parfois, prouvent bien qu'il n'y a pas de modèle absolu. L'expérience a été pour certains une révélation : lorsque, suite à une interpellation où à une provocation, on a été soi-même confronté à la difficulté de se situer, on est à même de concevoir cette difficulté chez les autres, de relativiser son jugement et d'adopter, le cas échéant l'attitude de modestie ou de réserve qui sied à certaines situations.

Nous vous livrons ici quelques propos nous permettant d'illustrer, s'il en était besoin, la complexité de ce qu'on appelle « identité ».

« Suis je créole , moi dont la grand mère est amérindienne et le père St Lucien ? Qu'est ce que : être créole en Guyane ? »

« Je suis Brésilien, mais j'ai grandi en Guyane, je me suis marié ici , mon fils est né ici. Sera-t-il Brésilien, Guyanais ? »

« Moi , Haïtien je croyais en venant en Guyane, en étant noir ;je retrouverais mes frères, hors les Guyanais sont très différents des Haïtiens »

« Moi , Métropolitaine, de passage ici, devrais je supporter le poids de l'histoire et du colonialisme ? »

« Française ? Bien sur je le suis, mais... du pays Saramaca »

« Si les Brésiliens qui travaillent ici construisent leur maison au Brésil, feront-ils partie de cette société guyanais et en formation actuellement? »

Ce qui est important ici, ce n'est pas **la** réponse, mais le fait que plusieurs réponses sont possibles et tout aussi acceptables.

Cela signifie que reconnaître l'autre, ce n'est pas simplement connaître sa culture, c'est aussi ne pas définir son identité à sa place, ne pas l'assigner à une culture figée une fois pour toutes, alors que celui-ci est peut-être en train de se repositionner par rapport à sa culture d'origine.

La décentration que le formateur est à même d'opérer par rapport à sa culture l'amène à une plus grande ouverture non seulement à la culture des autres, mais à leur propre personne.

Il peut alors considérer que l'important n'est pas dans la conformité à tel ou tel modèle fixé a priori, mais dans l'aptitude de la personne à trouver son équilibre parmi les modèles existants.

Dans cette perspective, le stagiaire bien formé sera à même de faire des emprunts aux différents modèles, de remodeler les siens en fonction de ses besoins ou de ses objectifs, de manipuler des codes culturels divers, appropriés à la situation du moment.

Le formateur ayant adopté l'approche interculturelle sera un accompagnateur de cette démarche du stagiaire, jouant un rôle de clarification, d'explication, et de guide, s'appuyant essentiellement sur les choix et les positionnements du stagiaire lui-même.

Résumons nos réflexions sur les préalables à la démarche interculturelle :

1. S'informer sur les autres cultures :

- les modes de transmission des savoirs et des valeurs
- les logiques sociales
- la construction des connaissances (société orale : écrite)
- le rapport au temps et à l'espace
- les stratégies identitaires et les dynamiques culturelles
- les codes de communication et de comportement

2. En situation, expliciter les points incompris dans les cultures en présence

Les points d'incompréhension varient selon les individus, ou l'importance des différences existantes au départ entre les cultures en présence. Un même geste, une attitude, peut avoir des significations différentes, voire opposées, d'une culture à l'autre. Alors, en cas de doute, de gêne, clarifier les choses est salutaire.

3. Se décentrer par rapport à sa propre culture pour comprendre l'autre

D'une façon générale, le défaut de prise en compte de la différence est inhérent à l'ethnocentrisme. Se décentrer, c'est être capable de prendre du recul avec sa propre culture pour considérer les autres. Cela suppose au préalable de se connaître soi-même, pour pouvoir agir sur ses propres structures mentales, et d'appréhender l'autre non seulement par rapport à sa culture supposée, mais d'après la manière dont l'autre lui-même se positionne dans son environnement.

4. créer des espaces d'expression et d'échanges entre les individus porteur de différentes cultures.

Des espaces pour s'écouter et s'expliquer, des espaces pour apprendre, au delà de ce qui nous distingue, ce que nous pouvons quand même **réaliser ensemble**.

C'est là une dimension capitale de la fonction du formateur : gérer la différence (et la diversité).

POUR NE PAS CONCLURE....

Nous avons cerné de façon globale les réalités sociales, économiques, culturelles qui influent directement ou indirectement sur les situations auxquelles nous sommes confrontés dans notre activité professionnelle.

Nous avons examiné la place et le rôle du système de formation dans l'ensemble du dispositif d'insertion mis en oeuvre en Guyane.

Nous nous sommes interrogés sur les ajustements et les décalages observables entre les logiques institutionnelles de l'insertion et les dynamiques des différentes communautés.

Conscients des limites de notre action mais également de l'importance de notre fonction, nous avons amorcé une démarche personnelle d'approche des publics de la formation qui tienne compte de la diversité culturelle.

Nous en sommes arrivés à dégager les préalables et la trame de cette démarche, en nous appuyant à la fois sur une connaissance générale des réalités guyanaises et des pistes de travail dégagées dans des travaux de recherche portant sur l'interculturel. Cependant, nous avons été surtout guidés par notre volonté - et ceci est, comme nous le disions, d'abord un engagement d'ordre éthique- de voir se développer en Guyane une orientation de la formation qui permette à toutes les communautés de s'insérer dans la société sans forcément se dissoudre, de s'intégrer sans se déculturer, de maîtriser les codes d'accès à l'espace économique sans renoncer nécessairement à leurs repères originels.

La dernière séquence de notre séminaire, « gérer la différence », à travers des simulations, a mis en évidence des difficultés auxquelles les formateurs sont confrontés « en situation » de face à face, et sur lesquelles nous avons travaillé en échangeant sur nos expériences de formateurs.

Comme nous vous l'annoncions, les réflexions issues de cette dernière séquence ont donné lieu à la mise en place d'un travail d'élaboration d'outils adaptés aux situations vécues en Guyane. Peu de choses existe en la matière à l'heure actuelle. Une recherche sérieuse et approfondie est donc nécessaire, qui sera poursuivie dans le cadre des projets faisant suite au programme PETRA II. L'expérience du séminaire nous a permis principalement de cibler nos axes de travail futur en fonction de ce que vivent réellement les formateurs

Ce que nous pourrions vous transmettre ici, à ce stade de nos travaux, n'ajouterait pas grand chose à votre gibecière de formateur astucieux ayant déjà compris, étant donné la pénurie de moyens dont nous souffrons en Guyane, qu'il faut faire jouer son imagination pour s'adapter aux situations en improvisant le cas échéant.

Cependant, avant de vous quitter sur cette absence de conclusion, qui est une invite à suivre, voire à participer à l'évolution de nos travaux, rappelons quelques points essentiels qui peuvent aider le formateur en situation.

Dans un groupe pluriculturel en formation la question n'est pas de savoir s'il faut respecter ou ignorer les différences : elles existent , elles interfèrent . Il s'agit donc simplement de gérer cette différence doublée de diversité en évitant les attitudes extrêmes, sur le plan de la communication, de l'apprentissage, des rapports interculturels au sein même du groupe.

La première chose que le formateur aura à gérer, avant même de passer au programme de la formation, est sa relation avec ses stagiaires.

Nous avons vu dans la séquence « approche de la diversité » ce qui peut interférer sur cet aspect de son travail, et ne pouvons guère, désormais, que lui souhaiter bonne chance : sur le terrain, souvent, le « feeling » marche mieux que toutes les théories, n'est-ce-pas?... à condition d'éviter aussi bien le piège de l'ethnocentrisme que celui de la folklorisation des cultures « exotiques ».

Et puis, rassurons-nous, lorsqu'on commet une maladresse de bonne foi, souvent le public le comprend et se montre tout près à aider le formateur embarrassé.

Un autre aspect de la fonction de formateur est l'animation d'un groupe, comprenant la gestion des relations entre stagiaires.

En fonction des caractéristiques de son groupe, le formateur peut se donner des objectifs à atteindre sur divers aspects de la communication interculturelle.

- découverte par les stagiaires des cultures de leurs camarades
- expression de chacun à propos d'éléments importants de leur culture, expliquant leur comportement.
- apprentissage du respect de la différence et de la diversité.
- connaissance de l'histoire et l'évolution de la société, permettant à chacun de se situer, d'exprimer ses aspirations ou ses craintes...

Il ne pourra évidemment pas atteindre ces objectifs (il ne pourra même pas les concevoir, d'ailleurs) si au nom de ses idées, de sa culture ou de « la Raison » (qui comme chacun sait, est souvent celle du plus fort...), il exerce une censure mal venue sur des propos, des gestes, des attitudes qu'il conviendrait d'abord de comprendre

Cependant, il peut être amené à intervenir sur des situations tendues, des interactions conflictuelles, des attitudes non compatibles avec la bonne marche de la vie du groupe.

Il ne s'agit pas alors d'accepter n'importe quoi.

Pour qu'il y ait cohésion dans une société, justement, des contrats d'entente sont nécessaires entre les individus. Pas forcément des contrats écrits, mais des comportements sur lesquels tout le monde peut se mettre d'accord de façon tacite, et qui garantissent à la fois le respect de chacun et la bonne entente entre tous.

Il en est de même dans un groupe de formation, qui est souvent un lieu où on se prépare à « entrer ou rentrer dans la société », enfin.... une sphère de cette société : le marché du travail, l'entreprise...

L'apprentissage commun de cette société peut donc être entrepris ou renforcé au cours de l'action de formation, mais en substituant aux injonctions rigides une démarche favorisant les explications entre stagiaires sur leur manière de se considérer les uns et les autres, de se comprendre, de saisir leurs différences, mais aussi leurs points communs...

En somme, le formateur peut amener ses stagiaires à développer entre eux la démarche qu'il a lui-même entreprise.

Enfin, concernant les difficultés d'apprentissage, particulièrement celles liées aux différences linguistiques, la connaissance des structures de la langue de ses stagiaires lui sera d'une aide efficace pour mieux identifier les points de difficulté qu'ils rencontrent dans l'apprentissage d'une langue.

C'est particulièrement sur l'élaboration d'outils d'animation de groupe et d'apprentissage que notre groupe de travail a décidé de poursuivre son travail de recherche. Les principaux axes de travail retenus pour permettre cette élaboration portent sur :

- les questions linguistiques,
- les liens entre le développement cognitif et l'adaptation culturelle dans les processus d'apprentissage
- les supports d'activités ludiques adaptées aux différentes cultures de Guyane.

Ces travaux feront l'objet d'une deuxième publication.

Au travers de cet ouvrage, nous avons essayé de vous sensibiliser à notre réflexion et à la démarche que nous avons engagé.

Nous n'aurions pas pu transcrire in extenso le contenu sur lequel nous avons travaillé.

Il n'en demeure pas moins, l'objectif principal du programme PETRA II était la création et la réalisation et la diffusion d'un module de formation de formateurs.

Nous pouvons d'ores et déjà vous proposer d'approfondir les sujets abordés dans cet ouvrage, au cours de formations organisées à la demande.

Les thèmes traités dans la première partie de ce rapport (connaissance de la Guyane et de ses communautés) peuvent être développés sous des angles différents selon vos problématiques professionnelles, l'une ou l'autre approche (ethnologique, anthropologique, économique, sociologique ...) pouvant dominer.





Quant à l'approche de l'interculturel, nous la concevons comme une démarche à construire par chacun à partir d'une méthodologie de réflexion et d'analyse de sa pratique professionnelle. C'est la mise en place de ce travail que nous vous proposerons en formation.

Nous espérons que cet aperçu de nos travaux suscitera chez vous l'envie d'approfondir ces pistes de recherches et peut-être de vous joindre à nous pour la suite de nos productions...

REFERENCES
BIBLIOGRAPHIQUES

Les éléments bibliographiques sont organisés par thèmes correspondants aux différents chapitres du document.













Pour faciliter vos recherches, les symboles placés en début de ligne indique le type de document concerné :

-  Livres disponibles en librairie
-  Articles ou extrait d'ouvrages collectifs
-  Travaux Universitaires (Thèses, mémoires, etc.)
-  Publications (actes de colloques, revues spécialisées, etc.)

Nous vous signalons que la plupart des documents cités sont consultables soit au centre documentaire de l'ORSTOM, soit au « Fond Guyane » de la bibliothèque départementale A.Franconie.

Enfin quelques ouvrages sont disponibles au Centre Régional de Ressources d'IRIG DEFIS.

1. PRESENTATION GENERALE ET HISTOIRE DE LA GUYANE

-  Atlas de départements d'outre-mer, *La Guyane*, CNRS/ORSTOM 1979
-  Etudes créoles , *Guyane*, numéro spécial XIII(2) 1990
-  CIMADE *Les gens de Guyane : Eléments de compréhension pour manière d'accueillir l'étranger*, numéro spécial 1992
-  GIACOTTINO. J-C. , *Les Guyanes*, col. Que sais-je ? Ed. PUF 1984
-  Mouren-Lascaux.P., *La Guyane*, Ed Karthala 1990
-  MAM-LAM-FOUCK.S, *Histoire de la société guyanaise : Les années cruciales 1848-1946*, CEGER, Ed.Caribéennes 1987
-  MAM-LAM-FOUCK.S, *Histoire contemporaine 1940-1982 : Les mutations économiques, sociales et politiques*, Ed. Caribéennes 1992
-  BRULEAUX A.M, CALMONT.R., MAM-LAM-FOUCK.S., *2 siècles d'esclavage en Guyane Française 1652- 1646*, CEGER, Ed. Karthala 1986
-  DEVEZE M., *2 Antilles, Guyanes, la mer des Caraïbes 1492-1789*, S E D E S 1977
-  FORLACROIX. C., *La fin de la société esclavagiste en Guyane 1821-1848*, Revue Guyanaise d'Histoire et Géographie n°11 : 1-23, 1979
-  GORONDIN. K., *Les tentatives de peuplement de la Guyane de 1848 à 1914*, Equinoxe n°21 : 1-37 1986
-  STEPHESON. E., *Déterminisme historique et cohésion sociale, une approche de la société guyanaise*, Revue Guyanaise d'Histoire et Géographie n°7 : 23-27 1978

2. LES COMMUNAUTES DE GUYANE

2.1 LES AMERINDIENS

- 📄 HURAUTL. J, *Les indiens de la Guyane française, problèmes pratiques d'administration et de contacts de civilisation*, Nieuwe West-Indische Gids n°42 : 81-186 1963
- 📖 HURAUTL. J, *Français et Indiens en Guyane*, Ed. Guyane Presse Diffusion 1989 (réédition)
- 📄 HURAUTL. J, FRENAY P. *Les indiens Emerillons de Guyane française*, Journal de la société des américaniste n°LII : 133-156 1963
- 📄 HURAUTL. J, *Les indiens du littoral de la Guyane française: Galibi et Arawak*, Les cahiers de l'Outre-Mer n°XVI : 145-183 1963
- 📖 HURAUTL. J, *Les indiens Wayana de la Guyane française, Structure sociale et coutume familiale*, Ed. ORSTOM Paris 1985 (réédition)
- 📄 NAVET. E, *L'héritage des indiens émerillons de Guyane française*, L'Ethnographie n°89(2) : 17-42 1993
- 📖 DELAWARDE. J-B., *Promenade en Guyane avec les indiens Galibi*, Col. Terre des Hommes, Ed. Tequi 1980
- 📖 KLOOS; P., *The Maroni river Caribs of Surinam*, Van Gorcum & Cie Assen Pays-Bas 1971
- ✍ MATTIONI. M., *Palikurene, terre des Palikur*, Conseil scientifique du Centre universitaire des Antilles et de la Guyane 1975
- 📄 GRENAND P. & F., *Quelques traits d'acculturation observés chez les indiens Wayana et Wayâpi des Guyanes française et brésilienne*, in R.Jaulin De l'ethnocide coll 10/18 pp 159-175 1972
- 📖 GRENAND P., *Introduction à l'étude de l'univers Wayâpi*, SELAF 1976
- 📄 GRENAND P., *Ainsi parlaient nos ancêtres ... Essai d'ethnohistoire wayâpi*, Ed. ORSTOM Paris 1982
- 📖 GALLOIS D-T., *Migração, guerra e comercio : Os waiampi na Guiana*, FFLCH, USP, Sao Paulo 1986.
- 📄 CHERUBINI B., *Les populations amérindiennes citadines : l'exemple des Galibis dans l'agglomération de Cayenne* in Ethnie 1985
- 📄 CHALIFOUX J-J., *Lethnicité, pouvoir et développement politique chez les Galibis de la Guyane Française*, 1992
- ✍ *La communauté Arawak de Ste Rose de Lima : Situation actuelle et perspectives*, ORSTOM Cayenne 1981
- ✍ DREYFUS S., *Le peuples de la rivière du milieu : esquisse pour l'étude de l'espace social palikur* 1980

2.2 LES BUSHINENGE

- 📖 BASTIDE R., *Les Amériques noires*, Ed. Payot 1973
- ✍️ BELLARDIE T., *Les relations entre Français et Bonis de Guyane française, processus de colonisation et dépendance à travers le problème frontalier du Maroni 1836-1893*, Mémoire de maîtrise d'histoire, Université Toulouse-Le Mirail; 1994
- 📖 BILBY K., *Les Boni et les communes, un problème d'intégration*, Equinoxe n°24 : 100-111 1987
- 📖 DELPECH B., *Les Alukus de Guyane à un tournant de l'économie de subsistance à la société de consommation*, Les Cahiers d'Outre-Mer 1993
- 📖 GROOT, S.W. DE., *La guerre des Marrons Boni (1765-1793)*, Equinoxe n°19 : 1-29 1984
- 📖 HOEREE J., *Le monde Saramaka : anthropologie et application*, Equinoxe n°21 : 81-92 1986
- 📖 HURAUULT J., *Africains de Guyane* Ed. Guyane Presse Diffusion 1990
- ✍️ HURAUULT J., *Les réfugiés Bonis de la Guyane Française* Mémoire de l'Institut Français d'Afrique Noire 1961
- 📖 PRICE R., *Les Premiers temps*, Ed. Seuil 1994
- 📖 PRICE R., *Maroon societies : rebel slave communities in the Americas*, Ed. Anchor Books New York 1979
- 📖 TOULEMONDE-NIAUSSAT M., *Histoire « d'ethnies » : éléments pour une analyse des mouvements de population sur le Maroni* in Questions d'identité comparées ORSTOM Département SUD 1989
- 📖 VERNON D., « *Femme qui cuisine - Homme à fusil* » perspectives du mariage marron in Actes du colloque « Familles en Guyane » : pp 22-30 Ed. Caribéennes 1992
- 📖 VERNON D., « *Femme qui cuisine - Homme à fusil* » perspectives du mariage marron in Jeux d'identités. Etudes comparatives à partir de la Caraïbe Ed L'Harmattan 1993

2.3 LES CREOLES

- 📖 JOLIVET.M-J., *La question créole, essai sociologique sur la Guyane Française*, ORSTOM Paris, 1982
- 📖 JOLIVET.M-J., *Les Créoles de Guyane*, Les Dossier de l'Outre-Mer n°85 : 15-26
- 📖 JOLIVET.M-J., *De l'habitation en Guyane; Eléments de réflexion sur la question identitaire créole*, in Jeux d'identités. Etudes comparatives à partir de la Caraïbe Ed L'Harmattan 1993
- 📖 JOLIVET.M-J., *Culture et bourgeoisie créoles : à partir des cas comparés de la Guyane et de la Martinique*, Ethnologie Française n°XX(1) : 49-61

- 📖 BOUYER D'ANGOMA A., *Créolités et Guyanité*, Antilla n°263 : 34
- 📖 PATIENT.S., *Créoles (langue, culture, identité)*, Ed. Trimarg 1986 / Questions d'identités comparés ORSTOM/SUD Paris 1989

2.4 LES COMMUNAUTES ASIATIQUES

- 📖 CALMONT.R., *Les Indonésiens en Guyane : le cas de la communauté javanaise de Sinnamary*, in Revue Guyanaise d'Histoire et Géographie n°11 : 24-37 1979
- 📖 CHALIFOUX J-J., *Les Javanais de la Guyane Française*, in Actes du XLII^e congrès international des Américanistes I : 149-159
- 📖 CHALIFOUX J-J., *Ethnicité et culture chez les Javanais de Guyane et les Abisi du Nigéria* Pluriel n°32 : 101-111
- 📖 BELORGEY J-M., *Les Hmongs en Guyane*, Les Dossiers de l'Outre-Mer n°81 : 76-81
- 📖 TOULEMONDE-NIAUSSAT M, *Les Hmongs en Guyane*, Les Dossiers de l'Outre-Mer n°85 : 37-43
- ✍ MAGNE V., *L'immigration chinoise en Guyane. Des Guyanais Chinois ou des Chinois Guyanais ?* Maîtrise de géographie Sorbonne 1993

2.5 LES HAÏTIENS

- 📖 HURBON L., *Comprendre Haïti*, Ed Karthala, 1987, Paris
- 📖 HURBON L., *Culture et dictature en Haïti*, Ed L'Harmattan 1980, Paris
- 📖 HURBON L, *Les mystères de vaudou*, Ed Gallimard 1993, col. Découverte n°190, Paris
- 📖 METRAUX A., *Le vaudou haïtien*, Ed Gallimard 1958, Paris
- 📖 Farmer P., *The Uses of Haïti*, 1994 New York
- ✍ DORIAN F., *L'immigration haïtienne en Guyane Française, Problèmes sociologiques* Mémoire de maîtrise en sociologie du développement et de l'industrialisation Université Paris X Nanterre 1984
- ✍ CHALIFOUX JJ, *Chercher « lavi » en Guyane Française : Témoignages d'Haïtiens et d'Haïtiennes émigrés* Anthropologie Université Laval 1989, Québec.
- ✍ TAVERNE B., *Un « docteur- feuille » à Cayenne : santé, culture et société chez les immigrés haïtiens de Guyane Française*, Thèse d'anthropologie. Université d'Aix en Provence 1991.
- 📖 CALMONT R. & GORGEON C. & Urfié J-Y., *Iles Haïtiens en Guyane : une immigration en cours de stabilisation ?* in Les dossiers de l'Outre-Mer n°85 : 27-35 1986
- 📖 CALMONT R. & GORGEON C., *Immigration Haïtienne en Guyane* in revue Equinoxe n°23, Janvier 1987

2.6 LES BRESILIENS

☰ GORGEON C., *La communauté brésilienne en Guyane: un groupe en voie d'intégration?* in Les dossiers de l'Outre-Mer n°85 : 44-49 1986

2.7 LES ANTILLAIS

☰ CALMONT R., *Un exemple d'immigration accomplie : les Sainte Luciens en Guyane* in Revue Guyanaise d'Histoire et de Géographie n°9 : 1-12 1979

3. DEMOGRAPHIE, GOGRAFIE,ECONOMIE,POLITIQUE

☰ BURTON R. & RENO F., *Les Antilles-Guyane au rendez-vous de l'Europe : le grand tournant ?* Economica, Collection Caraïbe -Amérique Latine

☰ CASTOR E. & OTHILY G., *La Guyane : les grands problèmes, les solutions possibles*, Ed. Caribéennes 1984

☰ GORGEON C., *Habitat spontané, immigration et gestion urbaine : l'exemple de Cayenne*, in Equinoxe n°22 : 30-55 1986

☰ DOMENACH H. & PIQUET M., *Dynamique de la population et migration en Guyane*, Coll. La nature et l'homme ORSTOM Cayenne 1988

☰ GACHET J-P., GARGANTA E. & TOULEMONDE NIAUSSAT M., *La Guyane française : mini-frontière amazonienne : mouvements migratoires et transformation des systèmes de production agricole*, in Actes du colloque international « Agriculture et Paysannerie en Amérique Latine » pp 55-66 Toulouse 1990

☰ DOMENACH J., *La question de l'intégration dans les rapports à l'administration* Hommes et Migration n°1182 Décembre 1994

☰ MUZARD P., *Le droit des étrangers* in Hommes et Migration n°1182 Décembre 1994

☰ CONSEIL REGIONAL., *Xième Plan de Développement Régionale 1994 - 1999*

☰ CONSEIL GENERAL., *Acte du colloque Eco-développement amazonien : Traditions et Environnement*, 19/20/21 avril 1991

☰ CCIG., *Guyane Terre d'Amazonie*, Brochure économique 1994

☰ INSEE, *Recensement de la population & Tableaux de l'économie régionale*

☰ INSEE, *Antiane économie* Divers numéro de ces dernières années et en particulier les n°17 Mars 1992, n°26 Janvier 1995, n°28 Avril 1995.

4. DYNAMIQUES SOCIALES ET CULTURELLES RECENTES EN GUYANE

- ☞ CHALIFOUX J.J., *L'identité ethnique : questions pour la Guyane*, Débat du CRESTG 1987.
- ✍ CHERUBINI B., *L'insertion des populations tribales et immigrées dans l'espace social guyanais*, DEA de géographie tropicale, Université de Bordeaux III
- ☞ CHERUBINI B., *De l'intégration économique à l'intégration socio-culturelle : modèle guyanais*, Les dossiers de l'Outre-Mer CENADDOM : 3-14 1985
- ☞ CHERUBINI B., *L'évolution des relations inter-ethniques et la fermentation de la société guyanaise* Les dossiers de l'Outre-Mer n°81 1985
- ☞ CHERUBINI B., *L'espace du désordre ; anthropologie de l'agression et de la violence dans la ville de Cayenne*, Equinoxe n°20 : 23-52 1985
- ☞ CHERUBINI B., *Dynamique de l'ethnicité et identité culturelle à Cayenne : multilinguisme et pouvoir : français-créole*, CENADDOM 1986
- 📖 CHERUBINI B., *Cayenne, ville créole et polyethnique*, Ed. Karthala 1988
- ☞ JOLIVET.M-J., *Nécessité et perméabilité de l'étranger dans la construction identitaire créole*, in Vers des sociétés pluriculturelles : études comparatives et situation en France, ORSTOM Paris pp 418-428 1987
- ☞ JOLIVET.M-J., *Entre autochtones et immigrants : diversité et logique des positions créoles guyanaises*, communication présentée au Vième colloque des Etudes Créoles, Monde amérindien, monde créole, monde africain, Cayenne 29 septembre/6 octobre 1989
- ☞ JOLIVET.M-J., *La question des ethnies et des frontières en Guyane* Questions d'identités comparées ORSTOM/SUD Paris pp 117-131
- ☞ JOLIVET.M-J., *Créolisation et intégration dans le carnaval de Guyane*, Cahiers des Sciences Humaines n°XXX (3) : 531-549 1994
- ☞ JOLIVET.M-J., *Langues dominées et langues dominantes en Guyane : pratique commerciales et pratiques scolaires à Mana*, Cahiers des Sciences Humaines n°XXVII(3-4) 1991
- 📖 PATIENT.S., *De la négritude à la créolité*
- ☞ CONFIAIT R., *Antilles la voie créole du métissage culturel*. Revue Passerelles n°5 Automne 1992
- ✍ BRIU.M., *Langues et Politiques Linguistiques en Guyane Française*, Mémoire de Maîtrise Toulouse le Mirail
- ☞ GERAUD M-O., *La production du discours identitaire chez les Hmongs de Guyane Française*. Cahiers des Sciences Humaines n°XXIX : 731-746 1993

5. ABORDONS LA DEMARCHE INTERCULTURELLE

- 📖 ABOU S., *L'identité culturelle*, Coll. Pluriel n°8735 Ed. Anthropos 1981
- ✍️ BAKER C., *Foundations of bilingual education ent bilingualism*, Clevedon-Philadelphia-Adelaïde : Multilingual Matters LTD 1993
- 📖 BESSE H., *Eduquer la perception interculturelle*, Le Français dans le monde n°188 : 46-50 1984
- 📖 BRIL B. & LEHALLE H., *Le développement psychologique est-il universel ? Approches interculturelles* Ed. PUF Le Psychologue Paris.
- 📖 CAMILLERI C. & COHEN-EMERIQUE M., *Chocs des cultures : concepts et enjeux pratiques de l'interculturel*, Ed. L'Harmattan 1989
- 📖 CAMILLERI C., *Identité et gestion de la disparité culturelle : essai d'une typologie*, in Intercultures n°24 : 7-37
- 📖 CONFEMEN *Promotion et intégration des langues nationales dans les systèmes éducatifs, bilan et inventaire* Ed Champion 1986
- 📖 DA SILVEIRA Y. & HAMERS J-F., *Scolarisation et bilinguisme en contexte africain : un défi ?*, Langage et société n°52 : 23-58 1990
- 📖 GARDOU C. & PIERREUSE J., *Les paradoxes d'une école égalitaire en situation interculturelle*, in Hommes et Migration n°1125 : 2-10 1989
- 📖 HALL E.T., *La dimension cachée*, coll. Points Ed.Seuil 1978
- 📖 HALL E.T., *Le langage silencieux*, coll. Points Ed.Seuil 1984
- 📖 HALL E.T., *La danse de la vie*, coll. Points Ed.Seuil 1984
- 📖 HALL E.T., *Au delà de la culture*, coll. Points Ed.Seuil 1987
- 📖 HAMERS J-F. & BLANC M., *Bilinguisme et bilinguisme*, Bruxelles Ed.P.Mardaga 1983
- 📖 LABAT C. & VERMES G., *Cultures ouvertes, sociétés interculturelles. Du contact à l'intégration* Ed L'Harmattan 1994
- 📖 LADMIRAL J-R. & LEPIANSKY E-M., *La communication interculturelle*, Ed Armand Colin 1990
- 📖 LABOV W., *Peut-on combattre l'illettrisme ? Aspect sociolinguistiques de l'inégalité des chances à l'école*, Actes de la recherche en Sciences Sociales 100 : 37-50 1993
- 📖 LAMBERT W.E., *Culture and language as factors in learning and éducation*, in F.E. About & R.D. Meade Cultural Factors in learning, 5th Western Washington Symposium on Learning. 1974
- 📖 LAVALLEE M. OUELLET F. & LAROSE F., *Identité, cultures et changement social*, Ed. L'Harmattan 1992
- 📖 OUELLET M., *Former les adultes en situation interethnique*, Ed. Beauchemenin Laval, Québec 1991
- ✍️ SKUTNABB-KANGAS & CUMMINS J., *Minority education : From shame to struggle*, Clevedon-Philadelphia-Adelaïde : Multilingual Matters LTD 1988
- 📖 VERMES G. & Tanon F., *L'individu et ses cultures*, Ed L'Harmattan 1993

- 📄 VERBUNT G., *Pourquoi connaître d'autres cultures ?*, in Hommes et Migration n°1136 : 27 28 1990
- 📖 VERBUNT G., *Obstacles culturels aux apprentissages ?*, Ed. CNDP 1994
- 📖 WATZLAWICK P., HELMICK BEAVIN & DON D.JACKSON, *Une logique de la communication* Coll Points Ed. Seuil 1979

**TABLE
DES MATIERES**

PRESENTATION DU CADRE DE TRAVAIL :	
• Programme européen PETRAII	2
POSONS LE PROBLEME	8
PARCOURONS LE TERRAIN	18
• L'histoire du peuplement : Reconnaître l'autre.....	20
• La terre et les hommes :	
Du « désert humain » au « surpeuplement conjoncturel ».....	27
• L'espace socio-économique en Guyane	
De la répartition ethnique du travail à l'inégalité des chances.....	35
Annexe Documentaire	56
• Les dynamiques culturelles dans la société guyanaise	
Du bout à bout au face à face :	
Enjeux identitaires et cohésion sociale.....	64
ET MAINTENANT, ARRETONS ET FAISONS LE POINT	73
• Dispositif institutionnel d'insertion et dynamiques locales :	
Ajustements et décalages.....	74
ABORDONS LA DEMARCHE INTERCULTUREL	84
• Eléments de réflexion pour :	
Identifier, comprendre, gérer, la diversité culturelle	
en situation pédagogique.....	85
POUR NE PAS CONCLURE	108
REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES	113
TABLES DE MATIERES	122

Face à... Faces

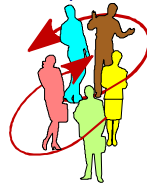
■ « GUYANE, SOCIÉTÉ PLURIELLE, RICHE DE SA DIVERSITÉ ETHNIQUE... »

C'est ainsi que des slogans séducteurs invitent à découvrir « un résumé des peuples du monde » dans un département français d'Outre-Mer de 150 000 habitants, entre la mer des Caraïbes et la forêt amazonienne.

■ Au verso de la carte postale, cependant, une société s'interroge : ici, les évolutions spontanées des diverses communautés diffèrent souvent des logiques institutionnelles de la gestion territoriale. Les relations inter-ethniques, renégociées à chaque vague migratoire, se développent depuis quelques années dans un espace socio-économique instable, au devenir incertain. Et la multiplicité des langues, des codes sociaux, des traditions... se déclinent comme autant de pièces éparées d'un puzzle culturel, face aux modèles standardisés de l'intégration. Alors comment réaliser la volonté de cohésion sociale affirmée dans les projets de développement local ? Comment relever les défis de la formation, de l'insertion et de la lutte contre l'exclusion ?

■ Dans le cadre du projet européen PETRA II, un groupe de formateurs et de cadres d'associations issus de différentes communautés, a tenté de mieux comprendre cette société complexe et de faire émerger, au sein de leur champ d'activités, une démarche adaptée aux situations qu'ils rencontrent.

■ Cet ouvrage, faisant suite à une formation de formateurs animée par ce groupe de travail sur le thème de la pluriculturalité, est le témoignage de leur expérience. Une expérience de recherche, de réflexions et d'échanges. Des pistes à creuser, à élargir et à multiplier...



PETRA II

Ont fait partie du groupe de travail :

Des représentants de centres de formation :

CHAVEZ - DA SILVA Marlucio et DA SILVA Riva - Centro de Linguas.
 CONTRERAS-AGUILAR Richard - I.F.S.L.
 JOSEPH-AFFANDI Elkana - A.C.D.F.
 LECANTE Sylvia, puis MATOURA Guilène - A.G.F.P.A.
 POTEL Véronique, puis SEFIL Gina - GRETA.

Des cadres d'associations culturelles :

AMESI Hélène - WIMENI.
 BISWANE Ursula - CAYENO.
 CAJOUR Alexandre - A.D.C.H.F.
 TIOUKA Felix - F.O.A.G.

Des délégués des structures Pilotes :

FOURY Florence - IRIG DEFIS.
 VERNET Anne-Marie - DDTEFP.

Par ailleurs, sont intervenus dans le cadre des séminaires :

GALAP Jean , psychosociologue, E.H.E.S.S.
 LENA Serge, anthropologue, G.E.R.E.C.
 VERNON Diane, anthropologue,
 ainsi que des porte-paroles de la CCIG, du DSU, de la PAIO et de la DDTEFP.