

NOTRE PROJET ASSOCIATIF



“ ”

Il n’y a pas de vent favorable pour celui qui ne sait pas où aller

Sénèque

SOMMAIRE

INTRODUCTION.....	p. 2
I- PREMIERE PARTIE.....	p. 3
1. Notre histoire	
2. Les enjeux de l'immigration aujourd'hui	
II- DEUXIEME PARTIE.....	p. 8
1. Les valeurs	
2. Les principes d'action	
3. Les buts	
4. Les missions	
III- TROISIEME PARTIE.....	p. 11
1. Les actions	
2. Les secteurs	
3. Les acteurs	
4. Les finances	
5. L'évaluation	
QUELQUES DEFINITIONS.....	p. 16
(2°version – Mai 07)	

INTRODUCTION

Dans un environnement politique, social et financier de plus en plus complexe, il devenait nécessaire de clarifier le cadre des missions de chacun. C'est le rôle du projet associatif que nous avons élaboré avec les bénévoles et les salariés. Pour tous, il nous paraissait important de rappeler ce que devrait être un projet associatif.

1- Un outil de référence pour les acteurs

Le projet associatif doit intégrer l'histoire et les valeurs initiales qui fondent l'association. C'est la ligne directrice de la politique de l'association, le référentiel de valeurs qui permet de donner du sens à l'action des acteurs : adhérents, bénévoles, professionnels et personnes accueillies.

2- Un outil de management

Le projet associatif doit permettre de créer une articulation entre les actions conduites et les valeurs, les buts et les moyens de l'association.

3- Un outil de communication interne et externe

Le projet associatif doit intégrer l'histoire et les valeurs initiales qui fondent l'association. C'est la ligne directrice de la politique de l'association, le référentiel de valeurs qui permet de donner du sens à l'action des acteurs : adhérents, bénévoles, professionnels et personnes accueillies.

4- Un outil prospectif pour envisager l'avenir et ses incertitudes

Le projet associatif doit s'adapter à l'évolution de l'association et de son environnement et être réévalué en temps utiles.

Au final le projet associatif c'est la clarification des valeurs, finalités et actions de l'association dans une vision d'ensemble où chacun, de sa place, peut concourir à mettre en perspective, les valeurs et convictions, l'environnement socio-économique, l'évolution des besoins des bénéficiaires et les enjeux présents et à venir.

Un retour sur l'histoire de notre association mis en perspective avec les enjeux actuels du phénomène migratoire est la première étape vers cette clarification.

PREMIERE PARTIE

1. Notre histoire

En 1965, à la création de l'association Accueil et promotion, le constat fait par ses fondateurs était celui d'immigrés confrontés aux problèmes de logement et à la non maîtrise de la langue française.

Des actions sont alors mises en place et animées par des bénévoles dans deux domaines :

- L'aide aux démarches administratives
- L'alphabétisation

1973-1980. CRÉATION ET DÉVELOPPEMENT DU BUREAU D'ACCUEIL DÉPARTEMENTAL.

En 1973 les pouvoirs publics, parallèlement à l'arrêt officiel de l'immigration, créent le Réseau des Bureaux d'Accueil des Travailleurs Étrangers.

Accueil et Promotion est choisie par la Préfecture pour gérer le Bureau départemental d'Accueil du Cher.

Le financement entraîne des obligations prévues dans le texte de création du réseau d'accueil :

Ouverture des bureaux le samedi et emploi de traducteurs ou d'agents d'accueil bilingue. Des permanences sont tenues dans plusieurs localités du département.

A Bourges, Accueil et Promotion s'investit dans la gestion de la cité de transit des Bigarellles, d'abord dans le cadre du regroupement familial puis dans celui de l'accueil des réfugiés du sud-est asiatique.

Avec France Terre d'Asile, elle participe à l'accueil des réfugiés au Foyer des Travailleurs Migrants.

En parallèle, Accueil et Promotion reprend les cours d'alphabétisation à la cité des Bigarellles et y démarre une nouvelle activité en septembre 1979 « l'accompagnement scolaire »

1980-1990 CONFIRMATION ET PREMIERS QUESTIONNEMENTS

L'activité « accompagnement scolaire » se développe et s'installe dans les quartiers nord pour suivre les familles.

Les cours de français se poursuivent : au centre social CAF de la Chancellerie, dans les m2 sociaux aux Gibjoncs ou en entreprise.

L'activité du bureau d'accueil et la reconnaissance des compétences et capacités de gestion des dossiers va se traduire par l'intégration d'Accueil et Promotion dans deux dispositifs officiels :

- l'aide au retour spécifique aux Algériens en 1980
- le dispositif de régularisation de 1982.

Avec la mise en place du RMI, l'interprétariat collectif et les cours de français sont relancés.

L'activité du Bureau d'Accueil est à la fois confortée sur le plan local, mais remise en cause sur le plan national en estimant qu'avec l'arrêt de l'immigration en 1973, cette activité ne se justifie plus.

1990-2002 LES PREMIERS CHANGEMENTS.

Le Conseil d'Administration connaît un changement de dirigeants.

Il modifie les statuts, nomme un directeur.

L'association devient organisme de formation ce qui lui permet de postuler sur les « marchés » de la formation linguistique (alphabétisation et lutte contre l'illettrisme).

Le secteur accompagnement scolaire avec ses partenaires développe les dispositifs : « coup de pouce collègue », « point aide lycéens » et « formation des animateurs de l'accompagnement scolaire ».

Le secteur développement de la vie associative est créé en 1995 avec pour mission l'appui aux dirigeants d'associations œuvrant dans les quartiers en ZUS.

C'est aussi le temps du développement des actions partenariales (la Fête de l'Écrit, le collectif Europe – Pays arabes, le Comité de Vigilance, le Festival Multivisages,...)

Accueil et Promotion a connu des évolutions au cours de ces quarante années, elle a répondu à la demande. Le phénomène migratoire et notre environnement eux aussi ont évolué, nous devons alors nous réinterroger sur les enjeux actuels afin de nous aider à redéfinir nos orientations.

2. Les enjeux de l'immigration

Le mouvement des personnes et des populations n'a jamais été aussi important que de nos jours, que ce soit en raison de la pauvreté dans le monde, des famines, de la dépopulation/surpopulation dans certaines régions, des déplacements de la main d'œuvre, des conflits, de la recherche de nouvelles perspectives économiques, de l'impact des nouvelles technologies, etc.

Ces nouvelles réalités exigent de nouvelles attitudes, de nouvelles infrastructures d'accueil, de nouvelles pratiques et donc de nouvelles politiques publiques.

Celles-ci doivent se définir en s'appuyant sur trois enjeux :

LA DIMENSION ÉCONOMIQUE ET DÉMOGRAPHIQUE

Les politiques migratoires sont fortement marquées par des motivations économiques.

L'appel à l'immigration, les tentatives de juguler les flux migratoires, sont guidés par un calcul de coûts et de bénéfices pour le pays d'accueil qui n'hésite pas à s'afficher comme tel. Stimuler le développement économique, emporter la course à la compétitivité, assurer la flexibilité des marchés du travail, sont des motifs forts et durables de l'appel à l'immigration.

C'est la première finalité de la dimension économique des enjeux migratoires, elle concerne le pays d'accueil.

Celle-ci doit être mise en parallèle avec l'autre finalité qui est l'aide au développement économique et humain des pays d'origine.

Il faut alors chercher à concilier ces deux finalités :

- organiser les flux migratoires et
- agir pour le codéveloppement.

Le co-développement qui essaie de créer un autre rapport avec les pays d'émigration : un véritable échange, dans lequel doivent prendre toute leur place le facteur humain de la migration et sa capacité à contribuer

LA RÉUSSITE DE L'INTÉGRATION

La société française comme d'autres sociétés européennes se sont construites par l'intégration progressive et successive des cultures et des peuples de diverses origines.

La construction européenne, les évolutions démographiques, comme la mondialisation accélérée des échanges sont des tendances irréversibles de notre siècle naissant et entraînent une plus grande mixité de populations dans la société de demain.

Cette mixité nécessite un apprentissage plus fort de tous : les populations accueillies comme la société d'accueil, les plus jeunes comme les plus âgés, les plus démunis comme les plus nantis.

Assumer le défi de vivre mieux et ensemble les différences, dans un souci commun de l'intérêt général, est sans doute l'enjeu essentiel de l'humanité aujourd'hui.

La société française dispose de nombreux atouts pour développer cet apprentissage :

- le socle de ses valeurs républicaines,
- sa politique d'accueil confrontée au défi de la décolonisation,
- ses mesures de lutte contre toute forme de discriminations,
- la vitalité de son tissu associatif et économique, etc.

Cette société est également traversée par des tensions nées de la crainte de la disparition des traditions et des identités, du regain de la violence urbaine, de l'appauvrissement des populations et des acteurs économiques, de la discrimination, de la peur des extrémismes et des intégrismes.

L'intégration est un enjeu social autant qu'économique et culturel, un levier de développement autant qu'un effort demandé à toute la société.

Cet enjeu de la réussite de l'intégration ne doit pas en subir un autre, celui de l'immigré comme enjeu politique.

LA PROTECTION DES RÉFUGIÉS POLITIQUES

Un troisième enjeu concerne la question du droit d'asile issu de la Convention de Genève sur les Réfugiés (1951).

Le droit de l'asile s'est transformé en un «droit du rejet» de la quasi-totalité des demandes de protection et parfois même, en une politique dite d'externalisation de l'asile tendant à en faire assumer la charge par des pays voisins, exemple le Maroc.

A la lecture de ces enjeux, quel doit être le rôle d'Accueil et Promotion ?

Comme nous l'avons vu à travers son histoire, notre association a œuvré pour la réussite de l'intégration des populations immigrées.

Elle peut et doit poursuivre dans ce domaine.

Pour les deux autres enjeux, notre association doit jouer un rôle.

Cela passe par au moins le développement d'une capacité d'interpellation des citoyens et des pouvoirs publics.

Il est clair pour nous que ces différents enjeux sont intrinsèquement liés.

DEUXIEME PARTIE

1. Nos valeurs

Dans la diversité de leurs opinions politiques ou confessionnelles tous les membres de l'association se retrouvent dans les valeurs fondamentales de respect, de dignité, de justice sociale, de liberté et de responsabilité de la personne.

2. Les principes de l'action

L'indépendance vis à vis de toute organisation politique et religieuse.

L'association est libre de toute affiliation politique, religieuse ou philosophique. L'opinion d'un ou plusieurs membres n'engage donc en aucun cas l'association.

Aucune distinction parmi les membres ou les postulants à ce statut ne peut être faite autrement que sur le critère de l'intérêt général de l'association ou de ses membres.

L'autonomie fonde notre relation aux personnes.

L'accompagnement social des personnes doit déboucher à plus ou moins long terme sur leur autonomie, même s'il est parfois nécessaire que cet accompagnement soit important pendant une certaine période. Les usagers doivent être mis en situation d'assumer leur citoyenneté.

La participation des personnes à la transformation de leur situation.

La participation des personnes en situation de difficulté relève d'une logique où l'on fait « avec » elles, et non pas « pour » elles: elles se trouvent associées dans l'élaboration, la mise en œuvre et l'évaluation d'un projet, d'un service, d'une politique qui les concernent, afin que ceux-ci soient définis au plus proche de leurs besoins et contribuent le plus efficacement possible à leur insertion. Dans le « faire avec », les personnes associées dans le cadre d'un projet collectif, sont considérées comme des partenaires à part entières.

La volonté de réaliser des actions de qualité et qui répondent aux besoins sociaux identifiés de la population.

L'association considère que dans ses domaines d'intervention, elle doit mener des actions de qualité.

Ce devoir de qualité se traduit dans l'accueil, le travail et les relations avec les usagers.

Elle doit aussi nous conduire à donner davantage la parole aux usagers.

Sans renier son histoire et les raisons pour lesquelles elle a été créée, l'Association veut répondre à des besoins sociaux réels de son époque.

Ses actions doivent donc évoluer afin de rester en adéquation avec les besoins sociaux présents dans la société.

Cette exigence de qualité va de paire avec la mise en place d'un système d'évaluation.

Le travail en réseau, en partenariat

Il est impossible d'agir dans le domaine social de manière isolée.

Le partenariat est devenu indispensable.

Il permet une plus grande efficacité par la complémentarité des compétences respectives.

Le partenariat se développe également avec les élus (notamment municipaux et départementaux), et les financeurs.

Le travail en réseau avec des organismes, publics ou privés est privilégié.

3. Les buts de l'Association (extrait art.1 des Statuts)

Lutter contre l'exclusion et le racisme et pour ce faire de faciliter l'accueil, l'adaptation et la promotion des personnes d'origine étrangère, des personnes déplacées et plus généralement des exclus, dans le département du Cher et les départements limitrophes au travers d'actions sociales, éducatives, culturelles, sportives et de favoriser les relations et les solidarités entre ces personnes et les autres habitants de leur département et notamment en créant des liens avec les associations œuvrant dans le même but."

(mai 1996)

4. Les missions

- **Promouvoir un accueil de qualité** pour les étrangers arrivant sur le territoire français pour y résider dans des perspectives d'études, de travail, de vie familiale ou d'asile politique.
- **Accompagner** les immigrés dans leur parcours d'intégration dans la société française et rendre effectif l'accès au droit commun.
- **Promouvoir un accueil de qualité** pour les étrangers arrivant sur le territoire français pour y résider dans des perspectives d'études, de travail, de vie familiale ou d'asile politique.
- **Accompagner** les immigrés dans leur parcours d'intégration dans la société française et rendre effectif l'accès au droit commun.
- **Promouvoir l'éducation** à l'altérité, l'interculturalité et la connaissance du Droit des étrangers (y compris le droit d'asile).
- **Œuvrer** pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes immigrées ou en situation précaire.
- **Lutter** contre les discriminations liées à l'origine, à la religion ou au sexe
- **Contribuer** au débat démocratique sur les enjeux de l'immigration et du développement et d'œuvrer pour le co-développement

TROISIEME PARTIE

1. Les actions

Le cadre défini dans les parties précédentes nous permet de positionner les activités à développer par type d'actions.

Les actions à notre initiative

Elles sont définies par l'association en toute liberté car financées ou mise en œuvre sur ses ressources propres.

Notre association doit alors étudier la possibilité de recourir à des fonds privés.

Les actions « déléguées »

Elles sont proposées ou acceptées par l'association.

Elles sont confiées à celle-ci par des organismes, privés ou publics, qui les financent.

Chaque action déléguée doit être financièrement équilibrée.

2. Les secteurs d'activité

Le centre de ressources intégration et lutte contre les discriminations

Le centre de ressource constitue un outil de partage des informations, des savoirs, des expériences et des recherches relatives à l'intégration et à la lutte contre les discriminations.

Le Centre de Ressources s'articule autour des fonctions suivantes :

- la production et la diffusion de connaissances, de ressources sur ses champs de compétence,
- la mise en œuvre d'une fonction de veille, d'observation des processus, des dispositifs et des actions,
- une fonction de sensibilisation et de qualification auprès des acteurs (publics, privés, associatifs...), avec l'organisation de rencontres et de temps d'échanges et la conduite d'actions de formation dans les domaines de l'immigration, de l'intégration et de la lutte contre le racisme et les discriminations...
- une fonction d'interpellation.

La médiation sociale et interculturelle

La médiation sociale se justifie par rapport à un dysfonctionnement communicationnel entre des habitants d'un territoire et des institutions. Elle vise la résolution des conflits, par l'accompagnement de ceux qui en ont besoin dans leurs démarches, et en leur facilitant l'accès aux droits et le rétablissement du lien social en développant une vraie présence dans les espaces ouverts au public.

Ce service a pour mission de faciliter le dialogue entre les services publics et les usagers (en particulier lorsqu'il s'agit de famille étrangères ou d'origine étrangère), d'améliorer les relations avec les institutions en étant présent aussi dans les structures ou services publics de droit commun que lors de la mise en place de leurs activités.

L'accompagnement à la scolarité

Comme l'indique la charte du même nom à laquelle adhère notre association, on désigne par «accompagnement à la scolarité» l'ensemble des actions visant à offrir, aux côtés de l'École, l'appui et les ressources dont les enfants ont besoin pour réussir à l'École, appui qu'ils ne trouvent pas toujours dans leur environnement familial et social.

C'est dans l'esprit de cette charte que le secteur agit par :

- l'aide aux jeunes, en utilisant les technologies de l'information et de la communication notamment, à acquérir des méthodes, des approches, des relations susceptibles de faciliter l'accès au savoir,
 - l'élargissement des centres d'intérêt des enfants et adolescents,
- l'accompagnement des parents dans le suivi de la scolarité des enfants et que les accompagnateurs scolaires conçoivent leur travail en liaison avec les enseignants.

Le Centre de Formation Linguistique

La maîtrise de la langue française par les personnes étrangères ou d'origine étrangère est la condition de la réussite de l'intégration et du projet professionnel d'insertion.

Le Centre de Formation est chargé de mettre en œuvre des actions de formations linguistiques (français langues étrangères, alphabétisation) à destination de ces publics.

Il organise également des actions de formation dans le domaine de la lutte contre l'illettrisme, en direction d'adultes et de jeunes de bas niveau de qualification pour lesquels la non maîtrise des savoirs de base constitue un frein à l'insertion.

3. Les acteurs

Les adhérents

Les adhérents constituent la base de toute association, il est important, pour qu'Accueil et Promotion soit mieux reconnue, que ses adhérents soient le plus nombreux possible.

Ils sont tenus régulièrement informés de la vie de l'association et jouent un rôle fondamental lors de l'Assemblée Générale annuelle puisqu'ils élisent le Conseil d'Administration et votent les orientations et les comptes financiers.

Les bénévoles

Les bénévoles ont une place à prendre au sein des diverses activités de l'Association.

Leur mission et leur champ d'intervention doivent être parfaitement et préalablement définis par les instances de l'Association.

Il est indispensable que les bénévoles soient compétents pour réaliser les tâches qui leur sont confiées.

Pour cela ils doivent être formés et encadrés par des professionnels.

Ils doivent être représentés au sein de l'association.

Les administrateurs

Titulaires de la légitimité, du fait de leur élection, les administrateurs exercent le pouvoir délégué par les adhérents.

Sous l'autorité de son président, le Conseil d'Administration dirige l'Association. S'il délègue au Directeur la gestion courante, il décide des investissements qui déterminent l'avenir.

Des rencontres s'effectuent périodiquement avec les salariés (une ou deux fois par an), le directeur et les responsables de projets sur les actions et leur mise en œuvre.

Les professionnels

Le personnel sous l'autorité du Directeur, met en application les orientations définies par le Conseil d'Administration.

Il est composé de personnel qualifié ou en formation.

La diversité et la complémentarité des formations initiales est une richesse indispensable pour la réalisation d'un véritable travail d'équipe.

La formation continue du personnel est un élément essentiel pour lui permettre de s'adapter à l'évolution des populations accueillies ainsi qu'à la diversité croissantes des dispositifs mis en place.

Une gestion participative permet aux salariés de s'exprimer dans l'accomplissement de leur travail et de formuler des propositions concernant son amélioration.

Les personnes accueillies

Les personnes, qui entrent dans le champ d'activité de l'Association, sont accueillies dans le respect des principes d'autonomie et de participation. Elles ont vocation à être des membres actifs de l'association.

4. Les finances

L'Association a une vocation sociale qui est le fondement de son action. Il est indispensable que sa gestion soit saine, rigoureuse et transparente.

- Saine pour que cette action sociale soit pérenne,
- Rigoureuse pour éviter les gaspillages, surtout en ces temps de restriction budgétaire,
- Transparente afin que chacun, membre, usager ou partenaire financier, soit informé de la provenance et de l'utilisation des fonds.

5. L'évaluation

L'évaluation est une nécessité absolue pour mener des actions de qualité. Mettre en place une démarche d'évaluation, c'est vouloir améliorer le fonctionnement de notre association et l'efficacité de nos actions.

La démarche d'évaluation est une démarche constructive.

Elle traduit la dynamique d'une structure et de ses actions (possibilité de réadapter le projet, base pour communiquer sur un projet,...).

La production de rapports d'activité ne constitue qu'un pas dans cette direction et il faut développer l'évaluation en tant qu'outil de travail.

Il s'agit de réfléchir en commun sur le moyen de vérifier, à posteriori, si les décisions prises concernant des situations étaient les meilleures.

L'évaluation permet de renforcer les partenariats (gain de confiance, argument pour démarcher de nouveaux partenaires,...).

Elle offre un moyen de capitaliser un savoir-faire (le partager, le valoriser,...)

QUELQUES DEFINITIONS

INTEGRATION (Haut Conseil à l'intégration)

Le terme d'intégration (généralement référé à la situation des immigrés installés de façon durable dans le pays d'accueil) désigne à la fois un processus et les politiques qui ont pour objet de faciliter sa mise en œuvre.

Note : Le processus, inscrit dans la durée, est celui d'une participation effective de l'ensemble des personnes appelées à vivre en France à la construction d'une société rassemblée dans le respect de principes partagés (liberté de conscience et de pensée, égalité entre homme et femme par exemple) telles qu'elles s'expriment dans des droits égaux et des devoirs communs.

Mener une politique d'intégration, c'est définir et développer des actions tendant à maintenir la cohésion sociale au niveau local comme au plan national, de sorte que chacun puisse vivre paisiblement et normalement dans le respect des lois et l'exercice de ses droits et de ses devoirs.

Ainsi conçue, une politique d'intégration ne concerne pas seulement les immigrés ; elle n'en doit pas moins prendre en compte les problèmes particuliers que peuvent poser certains d'entre eux.

La société française comme la société européenne se sont construites par l'intégration.

IINTEGRATION (modèle d')

Ensemble de traditions historiques et de pratiques politiques et administratives caractéristiques d'une politique d'accueil et d'intégration des immigrés dans une société donnée.

Note : Il est courant de voir opposer un modèle d'intégration des immigrés durablement installés "à la française", qui serait inspiré par une volonté d'assimilation à un modèle de type anglo-saxon (ou encore néerlandais) qui respecterait l'épanouissement d'un "multiculturalisme" (Une telle opposition paraît devenir de plus en plus artificielle, même si elle continue de nourrir beaucoup de discours sur l'immigration et l'intégration.

D'une part en effet, l'histoire de l'immigration en France montre à l'évidence qu'aujourd'hui comme hier la grande majorité des migrants ont d'abord été "accueillis" dans des communautés culturelles d'origine qui leur ont permis de sauvegarder au moins pour un temps leur identité avant de leur permettre de négocier avec la société d'accueil une nouvelle appartenance.

D'autre part, il apparaît bien que de nos jours, les modèles d'intégration dits "multiculturels" connaissent des dysfonctionnements plus ou moins graves (Pays-Bas, Canada, Australie).

Dans le cas français comme dans les autres, ces crises des modèles d'intégration paraissent traduire un risque, réel ou supposé, "d'enclavement ethnique" de certaines communautés immigrées.

DISCRIMINATION (Haut Conseil à l'intégration)

C'est traiter différemment des personnes placées dans des situations comparables en se fondant sur un ou des critères prohibés par la loi ou les engagements internationaux.

Les principaux critères prohibés par la loi :

Age, sexe, origine, situation de famille, orientation sexuelle, mœurs, caractéristiques génétiques, appartenance vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race, apparence physique, handicap, état de santé, état de grossesse, patronyme, opinions politiques, convictions religieuses, activités syndicales

Les différentes formes de discrimination

Il existe plusieurs formes de discrimination.

Parfois les discriminations sont aisément identifiables, mais le plus souvent elles revêtent des formes plus insidieuses.

Elles peuvent se manifester dans différents domaines : l'emploi, l'éducation, le logement, la santé et l'accès aux biens et aux services.

La discrimination directe

La discrimination est directe lorsqu'elle est délibérée et que la différence de traitement se fonde sur un critère prohibé par la loi.

Exemple : une offre d'emploi qui précise que les femmes ne peuvent postuler est une discrimination directe.

La discrimination indirecte

La discrimination est indirecte lorsqu'une disposition, un critère, une pratique apparemment neutre, est susceptible d'entraîner un effet défavorable pour une personne ou un groupe de personnes en raison d'un critère prohibé par la loi.

Exemple : Demander à des candidats à l'emploi de satisfaire à des critères de taille peut par exemple entraîner l'exclusion de beaucoup de femmes. Dans la mesure où l'auteur de cette exigence n'arrive pas à démontrer qu'une taille spécifique n'est pas indispensable pour exécuter le travail, il s'agit d'une discrimination indirecte

EXCLUSION (Jean-Michel Servet)

La notion d'exclusion est (...) plus complexe que ne l'était celle de pauvreté.

Les exclus ne se définissent pas seulement en terme d'inégalités économiques mais par une marginalité, une relégation (certains ont introduit l'expression de « reclus »).

Elle n'est pas seulement un déficit d'avoir mais un déficit d'être.

L'exclusion n'est pas simplement une insuffisance du degré de satisfaction de besoins (ce que recouvre centralement l'idée de pauvreté) ; elle apparaît tout à la fois cause et conséquence d'une situation individuelle et collective -donc un processus- qui limite l'accès au logement, à la santé, à la culture et à l'éducation, au crédit, etc. et à l'emploi.

L'accès à l'emploi -qu'il s'agisse d'un emploi salarié ou d'un auto emploi- n'est pas seulement source de revenus qui donnent un pouvoir d'achat ; c'est aussi et surtout celui d'un statut qui donne accès au crédit, au logement et à un ensemble de relations sociales.

DEFINITIONS ET QUELQUES CHIFFRES (INSEE)

Immigré : personne résidant en France, née étrangère dans un pays étranger.

Étranger : personne résidant en France et n'ayant pas la nationalité française.

Ainsi, la qualité d'immigré est définie en fonction d'un double critère, immuable, de lieu de naissance et de nationalité.

Tout immigré n'est pas étranger : un immigré a pu acquérir la nationalité française.

À l'inverse, tout étranger n'est pas immigré : certains étrangers sont nés en France : c'est le cas de 550 000 d'entre eux à la mi-2004

Au niveau mondial, 175 millions de personnes vivent hors de leur pays de naissance.

Les flux se sont considérablement développés : 3% de la population mondiale, soit 2 fois plus qu'il y a 20 ans.

Les chiffres en France (INSEE, mai 2004):

- immigrés: 4 930 000 (dont 1 970 000 français par acquisition nés à l'étranger)
- étrangers: 3 510 000 (dont 550 000 nés en France donc pas immigrés)
- 8,1% de la population (7,4% en 1990) soit 760 000 de plus

Répartition par origines

- 1 700 000 Européens de l'UE à 25
- 250 000 Européens hors UE à 25
- 1 500 000 du Maghreb
- 570 000 d'Afrique subsaharienne
- 220 000 de Turquie

Un immigré sur quatre est diplômé de l'enseignement supérieur
Trente ans d'immigration pour arriver à l'équilibre hommes femmes

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION REMERCIE TOUS CEUX QUI ONT PARTICIPÉ À L'ÉCRITURE DE CE PROJET ASSOCIATIF.

CE PROJET N'EST QU'UNE ÉTAPE DANS LA RESTRUCTURATION DE NOTRE ASSOCIATION. D'AUTRES TRAVAUX DOIVENT SUIVRE, EN PARTICULIER CEUX LIÉS À L'ORGANISATION, AUX RESSOURCES HUMAINES, AU DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES.