

Doctorat de l'Université de Toulouse

préparé à l'Université Toulouse - Jean Jaurès

Lutter contre la xénophobie par la cohésion sociale : la
(dé)politisation ambivalente d'une mobilisation sans
protestation dans la ville du Cap

Thèse présentée et soutenue, le 3 octobre 2025 par

Léo FORTAILLIER

École doctorale

TESC - Temps, Espaces, Sociétés, Cultures

Spécialité

Sociologie

Unité de recherche

LaSSP - Laboratoire des Sciences Sociales du Politique

Thèse dirigée par

Lionel ARNAUD

Composition du jury

M. Laurent FOURCHARD, Président, Sciences Po

Mme Emmanuelle BOUILLY, Rapporteuse, Université de Lille

Mme Sandrine LEFRANC, Rapporteuse, Sciences Po

Mme Aurelia SEGATTI, Examinatrice, Organisation internationale du travail

M. Lionel ARNAUD, Directeur de thèse, Université de Toulouse

À Yvette, à Paul et à Marie-Josèphe

Remerciements

Cette thèse n'existerait pas sans le concours d'un grand nombre de personnes. Certaines y ont contribué par un conseil, un livre, un article, un podcast ou une idée partagée au détour d'une conversation. Nombreux-ses sont celles et ceux qui m'ont soutenu par quelques mots de temps à autre, en m'accompagnant randonner, en me cuisinant un repas savoureux ou en ouvrant une bonne bouteille. La liste des remerciements ci-dessous est donc nécessairement incomplète, mais ils et elles se reconnaîtront et je les remercie du fond du cœur pour leurs petites et grandes attentions.

Je tiens d'abord à remercier sincèrement Lionel Arnaud pour ses conseils, sa réactivité et son soutien généreux qui m'ont permis de découvrir le métier de chercheur au Cap mais également à Toulouse et au Brésil.

Pour avoir accepté de lire et de discuter mon travail, je remercie chaleureusement les membres du jury : Emmanuelle Bouilly, Laurent Fourchard, Sandrine Lefranc, et Aurelia Segatti.

Je me dois également de remercier les membres de mon comité de suivi de thèse ; Chloé Buire, Laurence Piper et Olivier Baisnée pour leurs conseils, pour leur attention et leurs encouragements.

J'ai pu partir au Cap grâce à un financement Erasmus Mundus dont je n'aurais jamais entendu parler sans Robin Baurès et je lui suis reconnaissant d'avoir transmis cette opportunité à Lionel Arnaud.

J'ai passé quatre magnifiques années en Afrique du Sud, qui m'ont profondément marqué en tant que chercheur mais également en tant qu'homme. Je voudrais remercier toutes celles et ceux qui m'ont accueilli, accompagné et rendu visite dans le tourbillon qu'est cette ville et ce pays. Toute ma gratitude va aux membres d'ARESTA, d'Africa Unite et du SCCT et plus particulièrement aux équipes des programmes de cohésion sociale qui m'ont accueilli dans leurs quotidiens. Plus largement, merci à toutes celles et ceux qui ont accepté de répondre à mes questions, malgré des emplois du temps souvent bien remplis.

Pour leur accueil à UWC et dans le monde universitaire sud-africain je voudrais remercier Marion Keim, Nana Adom-Aboagye et l'équipe de l'ICESSD, mais aussi Laurence Piper et Steven Robins, toujours prêt à signer une « *letter of support* » ou à échanger.

La longueur de mon séjour a en partie été rendu possible grâce au support des équipes de l'Institut Français d'Afrique du Sud. Merci pour ce soutien qui n'a pas seulement été financier

mais qui m'a également permis de rencontrer d'autres chercheur·ses et d'organiser deux journées d'études. La première d'entre elle a été coorganisée avec Jeanne Bouyat, avec qui je suis toujours ravi d'échanger et que je souhaite remercier.

De retour en France en 2019, j'ai découvert le monde de la recherche française que j'avais principalement entrevu par échange de mails. Je voudrais exprimer ma gratitude à celles et ceux qui ont su le rendre humain, enrichissant et accueillant.

D'abord, merci à Sophie Reigner qui m'a accueilli dans la « grotte » d'Astorg et sur qui j'ai toujours pu compter. Même si une branche pointait le bout de son nez par une fenêtre j'ai été ravi de partager mon bureau avec Pauline Brücker et plus globalement d'avoir trouvé une place dans une équipe de jeunes chercheur·ses formidables, qui donnent du sens au mot collectif et sans qui je n'aurais pas pu obtenir le poste d'ATER qui m'a permis de poursuivre mon travail.

J'ai eu la chance de rejoindre le LaSSP, dont l'activité pluridisciplinaire a alimenté ma curiosité et mes horizons scientifiques, mais également d'évoluer sur un site universitaire toulousain riche. Merci à Stéphanie Lima de m'avoir accueilli dans le séminaire « Mondialisation & Circulations en Afrique » puis impliqué dans l'organisation des JCEA/REAF. Merci également à Catherine Baron pour son précieux accompagnement tout au long du processus de réinscription à l'école doctorale TESC.

Merci à mes génial·es relecteur·rices Bérénice Crunel Bedouet, Mathilde Zederman, Alizé Cavé, Paul-Malo Winsback, Pascale Fortaillier, pour leur travail minutieux. Comme beaucoup de thèses du LaSSP, mon travail n'aurait pas été le même sans l'aide immense de Bérénice Crunel Bédouet, qui, des questions de fonds aux « marges miroirs », de la problématisation aux « petites majuscules », a toujours su trouver les mots pour me faire avancer. Béré, merci mille fois (de plus).

Je ne serai pas arrivé jusqu'ici sans l'amour de mes parents qui m'ont transmis leur curiosité et leur persévérance et qui m'ont apporté toutes les formes de soutien possibles. Leur présence bienveillante, ainsi que celle de ma sœur et de mon frère, me sont des plus précieuses.

Pour finir, à « celle qui tous les jours partage mon cassoulet » (et le reste) merci pour ton amour, ta patience et ton soutien sans faille.

Table des matières

Remerciements	1
Table des matières	3
Table des encadrés	8
Table des tableaux	9
Table des figures	9
Table des photos	11
Table des cartes.....	12
Acronymes	13
Lexique.....	15
Avant-propos sur l'écriture	21
Introduction générale : « Ouvrir la boîte noire » des ONG	23
I. Genèse empirique d'un questionnement sur les rapports ordinaires au politique .	25
II. La cohésion sociale, des programmes parmi d'autres d'une cause diversifiée et traversée de rapports de pouvoir.....	29
A. La cause des migrant-es du Cap : un ensemble fragmenté.....	30
B. De Genève à Khayelitsha : politiques publiques internationales de cohésion sociale.....	34
III. De la dépolitisation à la repolitisation ambiguë des programmes de cohésion sociale.....	39
A. Les multiples dimensions de la (dé)politisation	39
1. ONGisation et dépolitisation.....	40
2. Les multiples dimensions de la (dé)politisation	41
B. Rapports de pouvoir et ajustements : de la fabrique à la mise en œuvre.....	44
1. La fabrique multiniveaux de l'ingénierie de la cohésion sociale.....	45
2. (dé)politisation bricolée	46
IV. Monographies comparées et approches « par le bas ».....	48
A. Construction inductive de l'objet et conditions d'enquête	51
B. S'engager sur le terrain.....	56
1. Avant l'Afrique du Sud : « ethos du service public », sport, cohésion sociale et (dé)politisation	57
2. D'une coupe du monde à l'autre : être stagiaire et chercheur	59

V.	Plan de la thèse.....	61

PARTIE 1 – LA GENESE DE PROGRAMME DEPOLITISES : DE L’ANTI-XENOPHOBIE A LA COHESION SOCIALE..... 63

Chapitre 1 - Naissance institutionnelle et premières campagnes anti-xénophobie (1994 - 2008) 67

I.	Nouvelles frontières et continuités	68
A.	La fin des frontières internes à l’Afrique du Sud et au Cap : construire une nouvelle nation.....	68
B.	L’ouverture minimale des frontières extérieures : nouvelle donne migratoire et mise en place d’un « régime de demandeur d’asile ».....	73
II.	Des entrepreneur·ses d’institutions dans l’Afrique du Sud post-apartheid : une cause créée par le haut	80
A.	Trajectoires institutionnelles et individuelles dépolitisées	81
1.	Naissance au sein du pôle libéral proche du HCR	81
2.	Le CTRF un forum qui devient une organisation	87
3.	Le modèle recopié du CTRF.....	93
4.	Les pères et les laïc·ques scalabrinien·nes : à l’écart du CTRF	95
B.	Entrepreneur·ses anti-xénophobie : identifier la xénophobie.....	100
III.	Migration et xénophobie : des cadrages qui se rejoignent et qui s’opposent....	104
A.	Nommer la xénophobie : un terme « contesté »	105
B.	Nommer les victimes de la xénophobie : réfugié·es et/ou migrant·es	108
1.	Catégories juridiques et utilisations floues	108
2.	Protéger les réfugié·es et/ou les migrant·es.....	114
C.	Proposer des solutions : message radical et ton modeste.....	117
IV.	La difficile mise en œuvre du National Plan of Action : le coût de la politisation	124
A.	Roll Back Xenophobia : une campagne de sensibilisation autour des réfugié·es	125
B.	Au Cap, sensibiliser dans les <i>townships</i>	129
C.	La fin de la campagne RBX, un intérêt pour la xénophobie qui recule	133
V.	DU CTRF à ARESTA et Africa Unite, des pères scalabrinien·s au SCCT	136
A.	ARESTA et Africa Unite : les entrepreneur·ses d’institutions après le CTRF	136
1.	L’échec du CTRF et des forums régionaux	137
2.	ARESTA : départ des entrepreneur·ses et difficultés	140
3.	Africa Unite : du programme à l’ONG	142
B.	Des pères scalabrinien·s au SCCT : la sécularisation d’un projet religieux.....	144

Chapitre 2 - Se tourner vers les *townships* : circulation de « bonnes pratiques » et construction de programmes de « cohésion sociale » (2008 – 2019) 151

I.	Après 2008 : se tourner vers les <i>townships</i>	153
A.	Mai 2008, rappel des faits.....	154
B.	État sud-africain : déni et cohésion sociale.....	156
C.	La réponse antagoniste des mouvements sociaux	159
II.	Une approche consensuelle, trois cultures institutionnelles	169
A.	Africa Unite : un « mouvement de jeunes »	173
1.	Pair-e éducation et cohésion sociale.....	173
2.	CCFD et DKA : héritage tiersmondiste et influence altermondialiste	179
B.	ARESTA : mettre en œuvre la cohésion sociale pour le HCR	184
1.	De l'anti-xénophobie à l'éducation : « atelier de tolérance » et agir culturel	185
2.	Résolution de conflit et cohésion sociale.....	190
3.	Les objectifs contraignants du HCR.....	193
C.	SCCT : l'institutionnalisation hésitante d'un projet d' <i>empowerment</i>	198
1.	Voyage Ensemble : changement de culture institutionnelle	198
2.	Unite as One : remobiliser contre la xénophobie autour d'un serment	202
3.	De Doorns Integration Project : la difficile mise en œuvre d'un programme de développement 203	
4.	Unite as One : renouveau et continuation dans les écoles.....	207

PARTIE 2 – DONNER CORPS AUX PROGRAMMES DE COHESION SOCIALE : CARRIERES ET ROLES INSTITUTIONNELS (DE)POLITISES 213

Chapitre 3 - Les « carrières » des travailleur·ses entre bureau et terrain : socialisations contrastées, dispositions et apprentissages dépolitisés.....215

I.	L'implantation des locaux des ONG : une prise de position géographique et politique	216
A.	La CEC : entre le centre-ville et les <i>townships</i> , petit bureau et gros programme.....	218
B.	Africa Unite : un bureau du centre-ville (quasi) entièrement consacré à la cohésion sociale	221
C.	Unite : un « <i>sore thumb</i> » (un programme qui dénote).....	223
II.	Les carrières des salarié·es des programmes de cohésion sociale : dispositions dépolitisées et division du travail entre bureau et terrain	226
A.	Qui sont les salarié·es ?.....	227
B.	La CEC à ARESTA : le poids de Mr Dream	231
1.	Mr Dream : la figure du CEC, ancrage local et international.....	231
2.	Nomvula : entrepreneuriat et christianisme <i>born-again</i>	235
C.	Le programme HRfSC à Africa Unite : des carrières plus diversifiées	238
1.	Blessing : faire carrière et être migrant	239
2.	Chantelle et Thobeka : s'engager et rester à Africa Unite	243
3.	Lwandile : « <i>Social activist, entrepreneur, networker</i> »	247
D.	Unite au SCCT : distance et proximité au terrain	249
1.	Amber : donner le ton... depuis le bureau	249

2.	Mcebisi et Esther : des rapports différents au terrain ?	251
III.	« Bon et mauvais » stagiaires	256
A.	Qui sont les stagiaires ?	257
B.	CEC : une demande d'implication intense	260
C.	HRfSC : « C'est fun.... Et c'est des jeunes »	263
D.	Unite : un statut particulier.....	266

Chapitre 4 - Sélection et participation : les « bons » intermédiaires.....269

I.	Le <i>township</i> comme espace politique d'intervention : deux approches.....	273
A.	ARESTA : un <i>township</i> après l'autre, distance et proximité au politique.....	274
1.	Rhétorique de l'urgence et logique d'occupation de l'espace.....	274
2.	Prise de contact et profil de la communauté : théorie et pratique	280
3.	Un processus de sélection délégué.....	289
B.	Africa Unite : des participant-es aux <i>townships</i> , des intermédiaires ONGisés ?.....	295
II.	Les écoles : un point d'entrée privilégié dans la communauté	304
A.	ARESTA : « les bons jeunes, ils utilisent l' <i>empowerment</i> que nous leur avons donné »	305
B.	Africa Unite et SCCT : la production de la diversité sous contraintes.....	307
1.	Africa Unite : lycées et communautés	307
2.	SCCT : lycées du centre-ville, élèves des <i>townships</i>	313
C.	Africa Unite et SCCT : choisir et être choisi par les « bon·nes » élèves.....	316
1.	Africa Unite : le gouvernement de l'école	316
2.	SCCT : participation libre, recrutement ciblé	320

PARTIE 3 – PRATIQUES DE FORMATION ET MISE EN ŒUVRE DE LA COHESION SOCIALE..... 325

Chapitre 5 - Formations : ambitions univoques, pratiques équivoques 327

I.	Organisations et contenus des manuels et des formations : ambitions univoques.....	329
A.	Corpus et thématiques	330
B.	Créer des manuels de formation : puiser à quelles sources ?	333
C.	Déroulement et formats des formations	339
1.	ARESTA : formation à la résolution de conflit	340
2.	Africa Unite : formation aux droits humains.....	345
3.	SCCT : identité, diversité, intégration	350
II.	Revendications horizontales, pratiques verticales	357
A.	ARESTA : jouer de la distance et de la proximité	358
B.	Africa Unite : des experts qui restent à distance	361
C.	SCCT : division du travail, théorie et pratique.....	365
III.	Revendications apolitiques, dépolitisation, repolitisation ambiguë.....	367
A.	ARESTA : constats politisés, solutions dépolitisées.....	369
1.	Jour 1 : définir le conflit, une repolitisation inachevée, ambiguë	369

2. Jour 2 : responsabiliser les participant-es	375
B. Africa Unite : (dé)politisation « raisonnable »	380
C. SCCT : être la meilleure version de soi-même	385
IV. Unité (africaine), <i>Ubuntu</i> , <i>No Borders</i> ... et contrôle des frontières.....	391
A. ARESTA : bricolages idéologiques	394
B. Africa Unite : expertise migratoire.....	400
C. SCCT : catégorisations étatiques et développement personnel	405
D. Un jeu de société pour sensibiliser aux migrations.....	408
V. Qu'est-ce qu'on apprend finalement dans ces formations ?.....	412

Chapitre 6 - Célébrer et prêcher la cohésion sociale : agir par le dialogue et la culture 415

I. Initiative et préparation d'un événement : l'implication limitée des participant-es	416
A. ARESTA : « mettre en œuvre <i>nos</i> propres programmes »	417
B. Africa Unite : fabriquer, canaliser l'initiative locale	422
C. SCCT : des événements <i>pour</i> les élèves	430
II. La dépolitisation par l'agir culturel.....	432
A. Changer la société ou changer les individus par le sport et l'art	433
1. ARESTA : football, netball et cohésion sociale	434
2. Africa Unite : mobiliser le basket contre les gangs de Delft.....	439
3. SCCT : écriture créative, théâtre appliqué, développement personnel.....	443
B. Sportisation de l'art	449
1. La mise en compétition	450
2. Culture = traditions	453
III. Les mobilisations ambiguës du répertoire d'action sud-africain	459
A. ARESTA : Marches de la paix.....	459
B. Africa Unite : Dialogues.....	466

Conclusion générale 475

BIBLIOGRAPHIE..... 477

ANNEXES 499

Annexe 1 - Le Cap : point d'arrivée, point de départ 499

I. Terre d'origine ou finistère.....	502
II. « Mother City » et point de départ de la colonisation	505
III. Contrôler les migrations au XX ^{ème} siècle	507
A. La généralisation de la ségrégation (1902-1948).....	508

B. L'apartheid : continuité et rupture	513
C. Les quatre piliers de la politique migratoire de l'apartheid	517
Annexe 2 - Liste des entretiens	520
Annexe 3 – Budgets	527
Évolution comparée des budgets d'ARESTA, Africa Unite et Scalabrini entre 2004 et 2019 (sources : rapports annuels)	527
Décomposition des budgets d'ARESTA, Africa Unite et Scalabrini (sources : rapports annuels)	527
Évolution de la composition du budget d'Africa Unite (2005-2018)	528
Annexe 4 : Formulaire de consentement pour entretiens	529
Annexe 5 – Déclaration de Braamfontein et Plan d'Action National	530
Annexe 6 : Brochures de la campagne Roll Back Xenophobia (recto-verso)	534
Annexe 7 – Draft : Public Awareness Proposal UNHCR (mai 1998)	536
Annexe 8 - Formulaire de candidature au programme de pair-e éducation (2018)	542
Annexe 9 : Prospectus ARESTA (une face en anglais, l'autre en xhosa)	545

Table des encadrés

Encadré 1 - Catégorisations et luttes de définition	27
Encadré 2 - Autorisation éthique et anonymisation : question de procédure ou de déontologie ?	55
Encadré 3 - Les ONG sud-africaines dans la transition	86
Encadré 4 - Des Sud-Africain-es tous-tes xénophobes ?	118
Encadré 5 - Les expert-es en migration et la xénophobie	167
Encadré 6 - Portrait de Trevor : un expert de la migration et des ONG	174
Encadré 7 – Portrait de Karen : comptabilité et parcours militant	199
Encadré 8 - Le township comme espace politique d'intervention	271
Encadré 9 - Intervenir dans quelle « communauté » ?	279
Encadré 10 - Portrait de Mr Daniels : peace maker et peace monitor	293
Encadré 11 - Portrait Xabiso et Mandla : deux NGO hustlers	301
Encadré 12 - Portrait de Imran, une « success story »	318

Table des tableaux

Tableau 1 - Tableau récapitulatif des budgets et du nombre de travailleur·ses (des ONG et de leurs programmes de cohésion sociale)	32
Tableau 2 - Trois styles de programmes de cohésion sociale	172
Tableau 3 - Qui sont les salarié·es ? (sources : rapports annuels et sites internet des ONG).....	228
Tableau 4 - Qui sont les stagiaires	257
Tableau 5 - Tableau récapitulatif des écoles dans lesquelles Africa Unite a travaillé.....	313
Tableau 6 - Tableau récapitulatif des écoles dans lesquelles Unite a travaillé.....	316
Tableau 7 - Corpus de documents reçu par ARESTA lors de la formation organisée par le NICDAM en 2011	331
Tableau 8 - Composition du manuel d'Africa Unite (2018).....	333
Tableau 9 – Formations de peace monitors (bleu) et peace ambassadors (vert) organisées par la CEC en 2016	340
Tableau 10 - Séances et camps de Unite sur la période d'observation (16 mars 2018 – 14 avril 2019)	357
Tableau 11 - Événements principaux organisés par la CEC en 2016.....	421
Tableau 12 - Activités menées par Africa Unite de février 2017 à mars 2018 pour le bureau du Cap430	
Tableau 13 - Événements, camps et programmes de vacances organisés par Unite en 2018	432

Table des figures

Figure 1 – Missions principales des organisations pour migrants du WCRMF (2016)	33
Figure 2 - Les ONG comme intermédiaires	38
Figure 3 – Nombre de réfugié·es et demandeur·ses d'asile en Afrique du Sud, selon leur pays d'origine, en 2021 (source : Refugee Data Finder)	76
Figure 4 – Organisation et évolution du CTRF (1994-2004).....	89
Figure 5 - Poster SACC SACBC (non daté, fin des années 1980/début des années 1990)	113
Figure 6 - Poster de la campagne RBX créé par les étudiant·es d'une école de communication de Johannesburg (1999-2000)	128
Figure 7 - La construction de deux « problèmes publics » (source : site internet du Parliamentary Monitoring Group).....	158
Figure 8 - Cycle de la méthodologie CCE (extrait du guide de la NMF)	177

Figure 9 - Extrait du « ARESTA Project Work Plan » pour 2016 (document établi chaque année avec le HCR)	196
Figure 10 - Extrait du rapport trimestriel d'ARESTA au HCR.....	197
Figure 11 - Extraits des questionnaires utilisés par ARESTA dans le cadre du profilage des communautés	285
Figure 12 - Table des matières profil de la communauté de Khayelitsha (quartier d'Harare) (2015)	287
Figure 13 - Couverture du profil de Khayelitsha (2015).....	288
Figure 14 - Publication Facebook pour le recrutement de pair-es éducateur·rices.....	297
Figure 15 - Théorie du changement d'Africa Unite (2018)	309
Figure 16 - Premières pages des manuels d'ARESTA et d'Africa Unite et d'une séance du curriculum du SCCT	332
Figure 17 - La bibliographie confuse du manuel de formation d'ARESTA.....	334
Figure 18 - Extrait du programme de la formation des peace ambassadors de Lwandle (5 et 6 mars 2016).....	342
Figure 19 - Support de communication utilisé par le SCCT pour évoquer le camp de janvier 2018 sur les réseaux sociaux.....	353
Figure 20 – « La différence entre Formation et Cours », tiré d'un manuel de formation de formateur·rices de la CEC (2016).	360
Figure 21 - Document à résumer/expliquer au reste du groupe pour l'activité 5 du manuel de formation des pair-es éducateur·rices d'Africa Unite (2018)	363
Figure 22 - Deux slides plus ou moins détaillées sur les types de conflits et les étapes d'un conflit (tirées du PowerPoint des formations de peace monitors et ambassadors, 2016).....	370
Figure 23 - Les « causes d'un conflit », extraits du manuel Unit 1 (à gauche) et du PowerPoint (à droite) utilisés pour les formations de peace monitors et ambassadors (2016)	372
Figure 24 - Schémas sur la pêche à l'ormeau présent dans le manuel (à droite) et sur le massacre de Marikana présent dans le PowerPoint (à gauche) pour les formations de peace monitors et ambassadors (2016).....	374
Figure 25 - Slide « Comment détecter une attaque contre un·e ressortissant·e étranger·ère ? » (PowerPoint des formations de peace monitors et ambassadors - 2016).....	375
Figure 26 - Différentes méthodes de résolution de conflit présentées dans le manuel (à gauche) et dans le PowerPoint (à droite) pour les formations de peace monitors et ambassadors (2016).....	377
Figure 27 - Deux slides relatives à la construction de plans de travail pour mettre en œuvre des activités de peacebuilding (PowerPoint formations de peace monitors et ambassadors - 2016).....	378
Figure 28 - Plans de travail des peace ambassadors de deux lycées de Nomzamo et Lwandle (reproduits et anonymisé par mes soins)	379

Figure 29 - Activité 11 du manuel d'Africa Unite (2016).....	384
Figure 30 - Première page de la feuille de route de la séance du 20 mars 2018.....	387
Figure 31 - page 2 de la feuille de route de la séance du 20 mars 2018.....	388
Figure 32 - Premier logo créé pour Unite as One, que Unite utilise toujours sur sa page Facebook (à gauche) et image présente sur la première page du module 3 du manuel d'Africa Unite (à droite) .	392
Figure 33 - Feuille de route « anti-xénophobie » d'ARESTA créée en 2010 (avec mes annotations) .	396
Figure 34 - Activité 12 du manuel d'Africa Unite (2018).....	401
Figure 35 - Activité 14 du manuel d'Africa Unite	404
Figure 36 - Les droits limités des migrant-es (manuel d'Africa Unite)	405
Figure 37 - Extrait de la feuille de route de la séance « Migrants, Refugees, Asylum Seekers » (2018)	406
Figure 38 - Activité 2 de la séance « Migrants, Refugees, Asylum Seekers » du SCCT.....	407
Figure 39 - Plateau du jeu « A Journey South » (2018).....	410
Figure 40 - Invitation au programme de vacances reçue par les élèves de Unite le 23 mars 2018....	444
Figure 41 - Les élèves de Unite jouant la scénette qu'ils ont préparé lors de la journée de la Jeunesse (source : Facebook SCCT).....	451
Figure 42 - MoU remis au poste de police de Mfuleni le 22 octobre 2016	462
Figure 43 - post Facebook d'Africa Unite du 8 juillet 2017	466
Figure 44 - Couverture du Time (13 mai 2019).....	499

Table des photos

Photo 1 - « Evènement culturel » organisé par ARESTA dans une école de Khayelitsha (prise par moi-même le 4 novembre 2015).....	24
Photo 2 - Siège d'ARESTA au 3 Beverly Road à Athlone (capture d'écran d'août 2017 prise sur Google street view)	219
Photo 3 - Bureau d'Africa Unite au 6 Spin Street au centre-ville du Cap (capture d'écran de décembre 2013 prise sur Google street view)	222
Photo 4 - Bureau du SCCT au 47 Commercial Street au centre ville du Cap (capture d'écran d'août 2017 prise sur Google street view)	223
Photo 5 - Formation de peace ambassadors, avec des élèves du lycée Khanyolwethu et Simanyene dans le grand hall du lycée Khanyolwethu, Lwandle, 5 mars 2016 (source : rapport mensuel de la CEC de mars 2016).....	341
Photo 6 - Peace Monitors de Samora Machel dans la cour du lycée Sophumelela le 19 novembre 2016 (source : rapport mensuel de la CEC de novembre 2016)	344

Photo 7 – Trevor face aux pair·es éducateur·rices le 24 février 2018 (photo publiée sur la page Facebook d'Africa Unite).....	347
Photo 8 - Les pair·es éducateur·rices et leurs diplômes en 2019 (Facebook Africa Unite).....	349
Photo 9 -Séance de l'ICC dans le grand hall du SCCT, vendredi 1er mars 2019 (photo prise par moi-même).....	352
Photo 10 - Peace ambassadors devant remplir leur plan de travail à Lwandle, le 10 avril 2016 (photo prise par moi-même)	379
Photo 11 - Tournoi du 23 avril 2016, Lwandle Sports Ground (source : page Facebook d'ARESTA) ..	438
Photo 12 - Blessing expliquant aux participant·es du tournoi quelques grands principes des droits humains (source : page Facebook d'Africa Unite)	442
Photo 13 - Remise de trophées lors de la journée mondiale des réfugié·es d'ARESTA (Page Facebook d'ARESTA)	453
Photo 14 - Événements d'ARESTA du 24 septembre 2016 (en haut) et d'Africa Unite du 23 septembre 2017 (en bas) (source : pages Facebook des deux organisations)	456
Photo 15 - Marche de la paix à Lwandle, le 7 mai 2016 (source : page Facebook d'ARESTA)	461
Photo 16 - La « communauté » de Nyanga face aux « officiel·les » le 15 février 2017 (source : page Facebook d'Africa Unite)	470

Table des cartes

Carte 1 – Répartition géographique des bureaux et terrains des programmes de cohésion sociale d'ARESTA, d'Africa Unite et du SCCT dans la ville ségréguée du Cap	218
Carte 2 - Carte à points réalisée à partir des données du recensement de 2011 par Adrian Frith : répartition de la population du Cap selon le « groupe de population » (noms des quartiers principaux mentionnés dans la thèse ajoutés par mes soins en noir).....	500
Carte 3 - Carte à points réalisée à partir des données du recensement de 2011 par Adrian Frith : répartition de la population du Cap selon le « niveau de revenu du ménage » (noms des quartiers principaux mentionnés dans la thèse ajoutés par mes soins en noir)	501
Carte 4 - Le sud de l'Afrique avant la colonisation.....	503
Carte 5 – Carte à points réalisée à partir des données du recensement de 2011 par Adrian Frith : répartition de la population sud-africaine selon le « groupe de population »	505
Carte 6 - Séquence des annexions par les pouvoirs blancs (1652-1900)	508
Carte 7 - Les "réserves indigènes" d'Afrique du Sud selon les Land Acts de 1913 et 1936	510

Acronymes

AbM : Abahlali baseMjondolo

ACMS : African Centre for Migration and Society

AIDC : Alternative Information and Development Centre

ANC : African National Congress

AMP : Adonis Musati Project

ARESTA : Agency for Refugee Education, Skills Training & Advocacy

BPRM : Bureau of Population, Refugees and Migration

CBD : Central Business District

CBO : Community Based Organisation

CCE : Community Capacity Enhancement

CCFD-Terre Solidaire : Comité Catholique contre la Faim et pour le Développement - Terre Solidaire

CEC : Community Education Campaign

CPF : Community Police Forum

CoRMSA : Consortium for Refugees and Migrants in South Africa

CTRC : Cape Town Refugee Centre

CTRF : Cape Town Refugee Forum

CWD : Catholic Welfare and Development

DA : Democratic Alliance

DKA : Dreikönigsaktion

EE : Equal Education

EFF : Economic Freedom Fighters

EPWP : Expanded Public Works Programme

FMF : Fees must Fall

HCR : Haut-Commissariat aux Réfugiés des Nations Unies

HRfSC : Human Rights for Social Cohesion

ICC : Inner Club Council

ICESSD : Interdisciplinary Centre of Excellence for Sports Science and Development

IDASA : Institute for Democracy in South Africa

KDF : Khayelitsha Development Forum

LHR : Lawyer for Human Rights

NCRA : National Consortium on Refugee Affairs

NICDAM : National Institute Community Development and Management

NMF : Nelson Mandela Foundation
NPO : Non-Profit Organisation
OIM : Organisation Internationale pour les Migrations
ONG : Organisation Non Gouvernementale
PAC : Pan Africanist Congress of Azania
PASSOP : People Against Suffering, Oppression and Poverty (PASSOP)
PNUD : Programme des Nations Unies pour le Développement
PYM : Progressive Youth Movement
RBX : Roll Back Xenophobia
SACAX : Site C Action Committee Against Xenophobia
SAHRC : South African Human Rights Commission
SAMP : Southern Africa Migration Programme
SANCO : South African National Civics Organisation
SAPS : South African Police Service
SASA : Somali Association of South Africa
SCCT : Scalabrini Centre of Cape Town
SJC : Social Justice Coalition
TAC : Treatment Action Campaign
TCOE : Trust for Community Outreach and Education
UCONN : University of Connecticut
UCT : University of Cape Town
UDF : United Democratic Front
UNESCO : Organisation des Nations Unies pour l'Éducation, la Science et la Culture
UNISA : University of South Africa
UWC : University of the Western Cape
VPUU :Violence prevention through urban upgrading
WCNCPD : Western Cape Network for Community Peace and Development
WCRMF : Western Cape Refugee and Migrant Forum
ZCC : Zion Christian Church

Lexique

#FMF (#FeesMustFall) : mouvement étudiant qui débute en octobre 2015 à l'Université du Witwatersrand suite aux annonces d'augmentation des frais de scolarité et qui s'étend ensuite à tous les campus du pays. Dès le début des protestations les revendications dépassent la seule gratuité de l'enseignement supérieure. Elles s'inscrivent à la suite du mouvement décolonial #RhodesMustFall, qui souhaitait interroger le racisme systémique dans les universités sud-africaines, mais mettent également en avant des combats féministes et de justice sociale. La répression de #FMF et quelques concessions du gouvernement finissent par avoir raison des manifestant·es au cours de l'année 2017.

ANC (African National Congress) : fondé en 1912, l'ANC est le parti historique de la lutte contre le colonialisme puis l'apartheid en Afrique du Sud. Longtemps modéré, il s'est radicalisé à partir de la fin des années 1940, notamment sous l'influence de *leaders* de sa Youth League (dont Nelson Mandela), jusqu'à faire le choix de la lutte armée après 1960. Dirigé depuis l'étranger par Oliver Tambo, l'ANC est resté le principal parti d'opposition à l'apartheid et le principal négociateur, grâce à Nelson Mandela, de la fin de l'apartheid. Depuis 1994, l'ANC gouverne l'Afrique du Sud avec ses alliés, le South African Communist Party (SACP) et la COngress of South African Trade Unions (COSATU), au sein de l'Alliance Tripartite. Les élections de 2004 voient les meilleurs résultats jamais obtenus par l'ANC : plus de 70 % des voix. Mais le congrès du parti de décembre 2007 révèle de fortes tensions entre des tendances néo-libérales et des aspirations à une politique plus marquée à gauche. Jacob Zuma, porteur de ces aspirations malgré les ambiguïtés du personnage, est élu lors de ce congrès à la tête du parti. Son double mandat est marqué par des affaires de corruptions d'ampleur (le *state caputre*) et il laisse sa place à la tête du pays à Cyril Ramaphosa en 2019. Depuis 2004 le score de l'ANC aux élections générales baisse régulièrement et passe sous les 50% pour la première fois en 2024.

Backyard shack : baraque informelle construite derrière les maisons formelles des townships, et destinées souvent à la location.

Backyarder : personne habitant un *backyard shack* (cf. *backyard shack*).

Bantoustan : l'Afrique du Sud, sous l'apartheid, était composée au niveau régional de 14 territoires aux statuts inégaux, résultats de partages territoriaux progressifs :

- quatre provinces blanches où seuls les Européens avaient des droits permanents : l'Orange Free State, la Cape Province, le Transvaal et le Natal ;
- quatre bantoustans « indépendants » mais jamais reconnus par la communauté internationale, où, en théorie, des groupes ethniques homogènes constituaient des nations et se gouvernaient eux-mêmes : le Bophuthatswana, le Venda, le Transkei et le Ciskei ;

- six bantoustans « autonomes » qui, à terme, auraient dû accéder à l'indépendance : le KwaNdebele, le Kangwane, le Kwazulu, le Qwaqwa, le Lebowa, le Gazankulu.

Les bantoustans (en anglais *homelands*) n'ont jamais été réellement indépendants, leurs élites corrompues ont survécu grâce aux subsides de Pretoria, ils n'ont jamais connu le développement économique promis, ils n'ont même jamais rassemblé la majorité des populations du groupe ethnique qu'ils étaient censés regrouper car les migrations vers les villes « blanches » ont toujours continué.

Black Consciousness Movement : Le « Mouvement de la Conscience Noire » est un mouvement politique et social qui a émergé dans les années 1960 et 1970. Il a été fondé et popularisé par Steve Biko et visait à promouvoir la fierté noire, l'auto-affirmation et la libération psychologique des noir·es face à l'oppression du régime de l'apartheid.

Cape Flats : Plaines situées au sud-est de la ville du Cap « sablonneuses balayées par le vent et sujettes aux inondations¹ » où ont été concentrées tout au long du XXème siècle les populations noires et *coloureds*.

Civic : les associations citadines sud-africaines, dites *civics*, constituent un des acteurs essentiels de la vie politique locale. Elles sont nées dans les années 1980 à Soweto pour organiser à la base la résistance à l'apartheid dans un contexte de boycott des autorités officielles, puis se sont développées dans toutes les villes du pays. Les *civics* sont aujourd'hui fédérées dans un mouvement national, la South African National Civic Organisation (SANCO). Le système des *civics* est organisé par niveaux depuis l'échelle nationale jusqu'au comité de rue. L'image présentée est celle d'une organisation nationale forte et démocratique mais on sent la fragilité derrière cette façade, la perte de pouvoir depuis 1994, l'absence de moyens, la tension avec l'ANC et les élus en général.

CBO (Community Based Organisation) : sigle qui ne possède pas de définition stricte ou légale mais qui désigne généralement des organisations, plus ou moins formelles, ancrées localement et visant à améliorer les conditions de vie des habitant·es.

CPF (Community Police Forum) : forum de résident·es que chaque commissariat de police doit établir. Créés lors de la réforme de la South African Police (SAP) de l'apartheid, en South African Police Service (SAPS), l'objectif des CPF est de permettre aux représentant·es locaux·les de la police de consulter les résident·es au sujet de l'action de la SAPS, et aux résident·es, représenté·es par différent·es *leaders*, de faire entendre leurs préoccupations.

DA (Democratic Alliance) : l'Alliance Démocratique est l'héritière de l'ancien parti libéral blanc, représenté longtemps par Helen Suzman, mais a largement récupéré les électeurs de l'ancien Parti National

¹ Ivan Turok, « Persistent Polarisation Post-Apartheid? Progress towards Urban Integration in Cape Town », *Urban Studies* 38, n° 13 (2001): 2350.

(promoteur de l'apartheid). Au-delà de l'électorat blanc la DA bénéficie de nombreuses voix dans la population *coloured* et secondairement indienne. La DA dirige la métropole du Cap depuis 2006 et la province du Western Cape depuis 2009. Dans les années 2010, elle entre en coalition avec d'autres partis pour diriger certaines autres municipalités plus ou moins importantes.

EFF (*Economic Freedom Fighters*) : parti politique fondé en 2013 par Julius Malema, ancien *leader* de la ligue de jeunesse de l'ANC. Il se positionne à gauche de l'Alliance Tripartite (*cf.* ANC) prônant la nationalisation des ressources, la réforme agraire sans compensation et une justice économique pour la majorité noire. Le parti est connu pour son style militant militariste et ses uniformes rouges inspirés des tenues ouvrières. A partir de 2016, le parti entre dans des coalitions municipales et participe au gouvernement de certaines grandes villes. Lors des élections générales de 2019, il obtient 10,75 % des voix.

Energizer: aussi appelés *icebreaker*, petits chants, danses ou jeux collectifs très courts et dynamiques qui ont pour objectif, en début ou en reprise de séance d'un atelier ou d'une formation, de mobiliser et stimuler l'audience.

Icebreaker : *cf. energizer*

IDASA : L'Institute for Democratic Alternatives in South Africa est une organisation créée en 1986 par Frederik van Zyl Slabbert et Alex Boraine, anciens parlementaires libéraux opposés à l'apartheid. Ils organisent notamment des rencontres à l'étranger entre dirigeants libéraux blancs et membres de l'ANC en exil. L'organisation est ensuite très impliquée dans la transition démocratique, promouvant un projet plus « libéral » que « social »². Devenu Institut for Democracy in South Africa, l'organisation continue de mener différents projets autour des médias, des élections, de la surveillance du parlement ou de la migration (avec la Southern African Migration Project). En manque de financements l'organisation ferme ses portes en 2013.

IFP (*Inkatha Freedom Party*) : fondé en 1975 en tant que « mouvement culturel » (les partis noirs étant interdits), l'IFP est aujourd'hui un parti politique qui se définit comme représentant les Zulu. Il est principalement influent dans la Province du Kwazulu Natal et a quelques bastions dans les *hostels** du Gauteng. L'IFP est dirigé jusqu'en 2019 par Mangosuthu Buthelezi, membre de la famille royale zulu, ancien dirigeant du bantoustan du Kwazulu.

Influx control : système de lois et de règlements mis en place pendant l'apartheid, destiné à limiter la présence des « non-blanc-hes » dans les zones réservées aux blanc-hes.

² Julie Hearn, « Aiding Democracy? Donors and Civil Society in South Africa », *Third World Quarterly* 21, n° 5 (2000): 815-30

Kwerekwere : Terme dépréciatif utilisé pour désigner les « étranger·ères ». Son origine est peut-être onomatopéique, les langues parlées par ces étrangers sonneraient en effet aux oreilles des locaux comme « kwirikwirikwiri ». Selon une autre théorie ce terme est une corruption du mot « *korekore* », sous-groupe du peuple Shona, ethnie majoritaire du Zimbabwe voisin. Sont ainsi amalgamés des individu·es né·es dans d'autres pays d'Afrique (et parfois du sous-continent indien) et ayant migré en Afrique du Sud (qu'ils soient avec ou sans papiers, réfugiés, ou même naturalisés), les enfants de ceux-ci, mais aussi des Sud-Africain·es appartenant à des groupes minoritaires, comme les Tsonga et les Venda. Il est important de noter que les migrant·es « blanc·hes » et/ou riches et/ou occidentaux·les ne sont pas inclus dans cette catégorie.

LO (Life Orientation) : matière scolaire obligatoire dans l'enseignement secondaire qui inclut des aspects d'éducation à la santé, d'éducation à la vie citoyenne, de développement personnel et professionnel.

Matric (ou matriculation) : diplôme de fin de lycée, équivalent du baccalauréat français

Model C school : écoles publiques autrefois réservées aux Blanc·hes, qui ont été réformées en 1991-1992 à la fin de l'apartheid. Elles s'ouvrent alors aux élèves « non-blanc·hes », et obtiennent une indépendance financière et pédagogique significative grâce à la création d'organes de gestion scolaires élus localement et à la possibilité de percevoir des frais de scolarité. Les anciennes « *Model C schools* » ont conservé ces caractéristiques, ce qui explique pourquoi elles disposent de ressources bien supérieures à celles des écoles étaient officiellement réservées aux indien·nes, aux *coloureds* et aux noir·es pendant l'apartheid. Bien que le terme « *model C* » ait été supprimé par les réformes post-apartheid, il est encore couramment utilisé pour désigner ces écoles.

PAC (Pan Africanist Congress of Azania) : Parti politique sud-africain fondé en 1959 par une scission de l'aile la plus africaniste de l'ANC* menée par Robert Sobukwe. Le PAC est notamment hostile à l'influence du Parti communiste sud-africain (SACP) et des blanc·hes au sein du mouvement de libération. Relativement influent dans les premières décennies de la lutte anti-apartheid, son poids décline dans les années 1980 et le PAC devient un parti politique mineur dans la période post-apartheid.

Pair·e éducation : le concept de « pair·e éducation » ou « d'éducation par les pair·es » (*peer education*) repose sur les principes d'auto-éducation ou d'éducation par le groupe/communauté et fait son apparition dans le secteur de l'éducation à la santé dans les années 1990, au moment du tournant participatif des programmes de développement. Il s'inscrit en partie dans la filiation de l'éducation populaire

qui depuis le XIX^{ème} siècle basée sur une volonté de réappropriation et de démocratisation de l'action éducative³.

Province : l'Afrique du Sud est subdivisée, depuis 1994, en 9 provinces qui constituent avec l'État central et les autorités municipales une des trois sphères de gouvernement. Les Provinces n'ont que peu d'autonomie budgétaire alors qu'elles ont beaucoup de responsabilités. Elles sont dirigées par un Premier ministre, un gouvernement et un parlement provincial. Leurs représentants se réunissent aussi dans un conseil national des provinces. Au moment de l'enquête seule la province du Western Cape (où se trouve le Cap) est dirigée par un autre parti que l'ANC*, en l'occurrence le DA*.

RCL (Representative Council of Learners) : comité d'élèves élu-es qui représentent tous-tes les élèves des établissements d'éducation secondaire. Trois élèves du RCL sont sélectionné-es pour siéger au comité de direction de l'école (*School Governing Body*). Le système démocratique des RCL a remplacé, à la fin des années 1990, celui des préfet.ètes qui étaient désigné-es par le directeur de l'école, mais le terme de « préfet.ète » est encore souvent utilisé.

SADC : La *Southern African Development Community* ou Communauté de développement d'Afrique australe est une organisation régionale réunissant 16 États d'Afrique australe, que l'Afrique du Sud rejoint à la fin de l'apartheid, en 1994.

SANCO : cf. civics

SAPS (South African Police Service) : après les premières élections démocratiques de 1994, la South African Police (SAP) de l'apartheid devient le South African Police Service (SAPS). Ce changement de nom marque une volonté d'abandonner les pratiques militaires et violentes de l'apartheid pour se tourner vers le « *community policing* », symbolisé par les CPF*, et « la prévention sociale des crimes » à laquelle doivent participer les Youth Desk*. Assez rapidement au nom de la « guerre contre le crime » ces priorités sont négligées au profit d'approches plus dures et paramilitaires. Cette tendance s'accroît avec l'élection de Jacob Zuma en 2009 et culmine avec le massacre de Marikana qui voit la SAPS tuer 34 mineurs en grève⁴.

Shacks : habitation informelle ou précaire, généralement construite avec des matériaux de récupération comme des tôles, du bois et du plastique.

Shangaan : terme qui désigne un sous-groupe locuteur·rices de langue Tsonga, mais souvent utilisé de manière abusive pour parler de l'ensemble des personnes s'identifiant comme Tsonga, qui vivent

³ Fabienne Lemonnier et Éric Le Grand, « Éducation populaire et éducation pour la santé par les pairs, des liens intrinsèques », *Cahiers de l'action* N° 43, n° 3 (1 décembre 2014): 17-22.

⁴ Colin Bundy, *Short-Changed? South Africa since Apartheid*, Ohio Short Histories of Africa (Athens/Ohio: Ohio Univ. Press, 2014), 113-23

majoritairement de part et d'autre de la frontière entre l'Afrique du Sud et le Mozambique. Bien que le Tsonga soit une des onze langues officielles de l'Afrique du Sud et que de nombreux·ses locuteur·rices aient la nationalité sud-africaine, ils sont souvent victimes de xénophobie.

Spaza shop : boutiques plus ou moins informelles qui vendent des produits de consommation courante dans les zones résidentielles, et notamment dans les *townships*.

Prefects : cf. RCL

Township : terme désignant les quartiers ségrégués planifiés sous l'apartheid pour les non-Blancs. À l'origine, il s'agissait d'ensembles de logements publics, composés des célèbres *matchbox houses*. Ils se sont ensuite complexifiés et diversifiés avec la création de sous-quartiers en accession à la propriété, mais aussi avec la densification et la construction massive de baraques informelles d'arrière-cours (*backyard shacks*).

Ubuntu : Concept, notamment promu par Desmond Tutu et Nelson Mandela, qui existe dans plusieurs langues bantu et qui définit l'humanité comme une relation ouverte du soi à l'autre.

United Democratic Front : l'*United Democratic Front* est né de l'interdiction par l'apartheid des partis politiques noirs. Il s'est constitué comme la fédération de plusieurs centaines d'associations diverses dans les années 1980 et a organisé de l'intérieur du pays la lutte contre l'*apartheid* en lieu et place de l'ANC en exil. Dissout après la légalisation des partis politiques en 1991, l'UDF a cependant laissé en héritage une tradition de résistance non-violente et le souvenir d'une implication forte du monde associatif et de la société civile dans la lutte.

Youth desk : Les *Youth Crime Prevention Desk*, sont des associations de jeunes bénévoles basées dans les commissariats et qui doivent travailler avec la police à la « prévention sociale des crimes ».

Ward : Plus petite niveau de circonscription électorale sud-africaine. Chaque *ward* élit un *councillor* qui se voit attribuer un très petit budget et ne possède pas de pouvoirs décisionnels importants. Au Cap 116 *councillors* élu·es par un scrutin majoritaire se partagent les sièges du conseil municipal avec 116 membres élu·es selon des critères proportionnels (*proportional representatives councillors*).

Ward councillor : cf. *ward*

Ce lexique a été en partie rédigé à l'aide des sources suivantes :

- BENIT-GBAFFOU Claire et GERVAIS-LAMBONY Philippe, « GLOSSAIRE », *Revue Tiers Monde*, no 4 (2008).
- BUIRE Chloé, *Citadins-Citoyens au Cap Espace et justice après l'apartheid* (Presses universitaires de Paris Nanterre, 2019).

Avant-propos sur l'écriture

Étant donné l'impact du masculin neutre sur la manière dont est perçue la réalité, le choix a été fait d'écrire cette thèse en écriture inclusive, et ce d'autant plus pour évoquer des organisations largement féminisées (*cf. chapitre 3*)¹. Le choix d'une écriture inclusive « allégée » a été fait, avec un seul point médian avant la syllabe de féminisation (« salarié-es »). Pour faciliter la lecture, la forme inclusive n'est pas appliquée à certains pronoms.

Pour une meilleure lisibilité, j'ai fait le choix de traduire par moi-même les documents, entretiens et références académiques en anglais, à l'exception de quelques noms d'organisations ou expressions difficilement transcriposables en français. Le genre grammatical des noms n'existant pas en anglais, j'ai choisi de traduire certains noms en écriture inclusive.

Les noms des organisations n'ont pas été anonymisés pour ne pas priver la démonstration d'éléments de compréhension essentiels. En revanche, les prénoms des personnes ont tous été modifiés (tout en gardant une proximité sociale avec leurs véritables prénoms), et ce même si certains éléments de contexte pourraient permettre leur identification (*cf. Encadré 2 p. 55*).

Les montants monétaires sont indiqués en *rand*, devise de l'Afrique du Sud, abrégé par un « R », par exemple : R100. Les montants sont parfois convertis en euro (lors de ma présence sur place 1 euro valait entre R14 et R17).

¹ Alexandra Oeser, *Comment le genre construit la classe: masculinités et féminités à l'ère de la globalisation*, Collection « Interdépendances, » (Paris: CNRS éditions, 2022); Pascal Gyax, Sandrine Zufferey, et Ute Gabriel, *Le cerveau pense-t-il au masculin? cerveau, langage et représentations sexistes*, Temps de parole (Paris: Le Robert, 2021).

Introduction générale : « Ouvrir la boîte noire » des ONG

Le 4 novembre 2015, l'Organisation Non Gouvernementale (ONG) Agency for Refugees Education, Skills Training and Advocacy (ARESTA), organise dans une école primaire de Khayelitsha, plus grand *township**⁶ de la métropole du Cap, en Afrique du Sud, ce qui m'est présenté comme un « événement culturel » pour « lutter contre la xénophobie ». J'ai atterri dans le pays quelques jours auparavant pour lancer mon premier terrain de thèse et le laboratoire de l'Université du Western Cape (UWC), qui m'accueille sur place, m'a mis en contact avec cette organisation. Dans la cour de l'école, j'aide donc le directeur du programme, Mr Dream⁷, qui habite lui-même Khayelitsha, et Ingrid, une stagiaire norvégienne, à installer une sono et un grand barnum sur lequel, sous les logos du Haut-Commissariat aux Réfugiés de l'ONU (HCR) et celui d'ARESTA, sont floqués les slogans « *Ubuntu* has no borders* » et « *Let's stand together against discrimination, racism and xenophobia* » (cf. photo 1, ci-dessous). Je suis chargé de prendre des photos avec l'appareil de l'ONG et j'assiste derrière l'objectif à une série de performances des enfants devant leurs enseignant-es et environ 300 de leurs camarades : danse « traditionnelle », *isicathulo*⁸, hip hop, rap, chant, lecture de poèmes/textes. La plupart des prestations n'ont pas grand-chose à voir avec la xénophobie. Un poème évoque le racisme, et le chant *We are the world*, écrit en 1985 par Michael Jackson et Lionel Richie pour récolter des dons pour lutter contre la famine en Éthiopie, est entonné en conclusion. Mr Dream joue du *kwaito* ou *gqom*, deux styles musicaux à la mode, entre chaque passage des élèves et met l'ambiance. Au micro, il évoque les droits humains et la lutte anti-apartheid, il parle parfois de la nécessité de combattre la xénophobie mais mentionne toujours dans la foulée le racisme et les discriminations, voire d'autres problèmes souvent associés, dans le discours médiatique, aux *townships* (criminalité, gang, drogue, grossesses chez les adolescentes, etc.). Il ne pointe pas vraiment de responsables pour ceux-ci mais appuie fréquemment sur l'importance de la cohésion sociale et le rôle que doivent jouer les élèves, « *leaders de demain* », pour les combattre. Deux grosses heures plus tard nous sommes de nouveau sur la route.

Dans les jours qui suivent je retourne à plusieurs reprises au bureau d'ARESTA pour me rendre avec Mr Dream et Ingrid dans d'autres *townships*, assister à un dialogue organisé par Africa Unite, une autre ONG du Cap, et à deux matchs de football et netball. Je découvre à ces occasions de nouveaux

⁶ Les mots marqués par un astérisque sont définis dans le lexique joint à la thèse.

⁷ Surnommé ainsi parce qu'il aime à répéter « you have to dream big ! ».

⁸ Danse popularisée par les mineurs noirs qui consiste à frapper en rythme ses bottes en caoutchouc (« *gum-boot* ») tout en dansant.



Photo 1 - « Événement culturel » organisé par ARESTA dans une école de Khayelitsha (prise par moi-même le 4 novembre 2015)

acteur·rices : une université américaine qui finance un des tournois, une *Community Based Organisation* (CBO)* qui l'organise, des représentant·es du service de la « prévention sociale des crimes », de la police et des habitant·es du *township* formé·es par ARESTA à la résolution de conflit et par Africa Unite aux droits humains. D'un événement à l'autre, les discours et pratiques me semblent assez similaires, et mettent en avant l'importance de la cohésion sociale (mais aussi la « culture des droits humains » ou « la citoyenneté active ») pour lutter contre la xénophobie et plus globalement améliorer la vie des habitant·es des *townships*.

Depuis la fin des années 1990, un groupe d'organisations réunissant majoritairement des associations de services (assistance matérielle, juridique, cours de langue, etc.) aux migrant·es s'inscrivent dans une mobilisation commune contre la xénophobie. Ces initiatives, d'abord ponctuelles, se solidifient après les violences de 2008⁹ dans des programmes permanents qui entendent combattre

⁹ En Afrique du Sud, depuis la transition démocratique du début des années 1990, les politiques et la rhétorique xénophobe portées par de nombreuses personnalités publiques, s'articulent avec des violences physiques à l'encontre de celles et ceux qui sont désigné·es comme « étranger·ères ». Ces attaques ont souvent lieux dans les quartiers populaires des villes sud-africaines et font de nombreux·ses mort·es bien qu'un chiffre précis soit difficile à établir étant donné que l'aspect xénophobe des violences n'est pas pris en compte dans les statistiques publiées par la police (pour pallier cela le site xenowatch.ac.za de l'African Centre for Migration and Society de l'université du Witswatersrand tente de recenser les déclarations de violences sans pouvoir être exhaustif). De nombreux·ses chercheur·ses identifient les premières occurrences de ce phénomène en 1994 au moment où la citoyenneté sud-africaine est étendue à celles et ceux que l'apartheid qualifiait de « non-blancs » recréant de fait une nouvelle ligne de fracture entre citoyen·nes et non-citoyen·nes (Laurent Fourchard et Aurelia Segatti, « Introduction of xenophobia and citizenship: the everyday politics of exclusion and inclusion in Africa », *Africa* 85, n° 1 (2015): 2-12; M. Neocosmos, *From « foreign natives » to 'native foreigners' : explaining xenophobia in post-apartheid South Africa : citizenship and nationalism, identity and politics*, [2nd ed.], Codesria book series (Dakar, Senegal: CODESRIA, 2010)). En mai 2008, la simultanéité et l'enchaînement des attaques, qui font 62

ce phénomène par la « cohésion sociale », concept importé en Afrique du Sud par l'Human Sciences Research Council¹⁰ (notamment depuis l'Organisation de Coopération et de Développement Économiques et le Conseil de l'Europe) au début des années 2000 puis promu par la présidence sud-africaine¹¹. Elles organisent ainsi dans les *townships* des événements culturels mais aussi sportifs, des formations à la résolution de conflit, aux droits humains et des dialogues. Ce sont ces programmes d'ARESTA, d'Africa Unite mais aussi d'une autre organisation, le Scalabrini Centre of Cape Town (SCCT), qui sont au cœur de cette thèse. Dès mes premiers pas sur le terrain, je suis saisi par la manière dont des problèmes qui sont au cœur de débats importants dans le pays (la xénophobie et de manière plus générale la violence qui caractérise les *townships*) sont appréhendés au travers d'une grille de lecture et des pratiques consensuelles et déconflictualisées et par les contradictions et discordances liées à cette approche. À partir des matériaux collectés lors d'une enquête de terrain ethnographique de presque quatre ans (de manière quasi continue de novembre 2015 à août 2019) et des recherches socio-historique, ce sont ces tensions, leurs origines et leurs modalités de reproduction que je souhaite interroger et sur lesquelles je reviens dans la démonstration qui suit.

I. Genèse empirique d'un questionnement sur les rapports ordinaires au politique

Au moment où j'arrive en Afrique du Sud, je viens de terminer quelques mois plus tôt une enquête ethnographique qui a nourri un mémoire de master consacré au parcours des bénévoles et salarié-es d'une association toulousaine de « rugby solidaire »¹². J'ai pour projet de prolonger ce travail au-delà de la seule question des raisons de l'engagement et d'analyser les pratiques et usages quotidiens du sport par les ONG. Ceci pour ouvrir plus largement les boîtes noires qu'elles peuvent être. Pour obtenir un financement de l'Union européenne (du programme AESOP d'Erasmus Mundus), j'ai formulé quelques mois avant mon départ un projet de thèse qui porte sur la manière dont le rugby est mobilisé en Afrique du Sud comme outil de « cohésion sociale » (terme que j'utilise moi-même initialement de manière peu distanciée). Arrivé sur place, je me rends rapidement compte que les terrains que j'espérais trouver n'existent pas, je m'éloigne de la seule approche sportive et oriente mon travail

mort-es et plus de 100 000 déplacé-es, en plusieurs lieux du pays amènent de nombreux-ses journalistes et chercheur-ses à parler de vague de violence xénophobe. De telles vagues, bien que moins meurtrières et massives, seront de nouveau évoquées en avril 2015 et en septembre 2019, masquant parfois les violences plus quotidiennes et isolées qui perdurent.

¹⁰ Institut sud-africain public de recherche dédié aux sciences sociales et humaines.

¹¹ Caryn Abrahams, « Twenty Years of Social Cohesion and Nation-Building in South Africa », *Journal of Southern African Studies* 42, n° 1 (2 janvier 2016): 95-107.

¹² Léo Fortaillier, « S'engager au sein d'une association de « rugby solidaire » - Terres en Mêlées : du rugby au développement personnel » (Mémoire de master préparé sous la direction de M Lionel Arnaud, Toulouse, Sciences Po Toulouse, 2015).

vers les ONG travaillant pour les migrant-es évoquées ci-dessus (sur mon utilisation des catégorisations de migrant-es et raciales cf. *Encadré 1 ci-dessous*). Au-delà des raisons d'accès au terrain, sur lesquelles je reviens dans cette introduction (cf. IV, p. 48), cette mobilisation a retenu mon attention pour plusieurs raisons. D'abord, en 2015, alors que l'Europe est traversée par une « crise de l'accueil » des migrant-es caractérisée par la récurrence de discours et de politiques xénophobes¹³, il me semblait intéressant de me demander comment des ONG situées dans d'autres contextes géographiques et historiques envisagent cette question. Au demeurant, j'ai entendu parler de ces violences à l'encontre de migrant-es majoritairement africain-es, phénomène relayé par les médias internationaux qui va à l'encontre de l'image stéréotypée de la « nation arc-en-ciel » ce qui attise ma curiosité.

Pour finir, ces terrains m'intéressaient peut-être principalement parce que je pensais y retrouver certains des discours et des pratiques que j'observais déjà à Toulouse, autour de la cohésion sociale et des vertus pacificatrices du sport notamment, et dans les façons de présenter globalement leur action comme neutre, technique et apolitique. Ma formation initiale à la sociologie (et à la sociologie politique), construite à l'IEP de Toulouse, fait une place importante à la sociologie des mouvements sociaux, aux questions de politisation par le bas et aux rapports ordinaires au politique. Elle explique surement en partie mon intérêt pour les enjeux ambivalents et les appropriations différenciées de ces campagnes de prévention de la xénophobie. Tout au long de mon travail j'ai en effet voulu interroger un double « sens commun »¹⁴ : celui autour de la cohésion sociale évoqué ci-dessus qui est partagé et diffusé par de nombreuses ONG et organisations internationales ; celui critique qui identifie cette approche comme contreproductive ou imposée par le haut, pouvant aussi être analysée comme relevant d'un « sens commun », militant cette fois, souvent apposé sur des pratiques de manière lointaine et globalisante. En tant que jeune chercheur français j'explore alors ce débat, dans un contexte sud-africain que je maîtrise initialement peu mais qui ne semble jamais totalement coller avec ces « sens communs ». Ceci m'amène à questionner ce processus et à me demander : comment se construit la (dé)politisation des programmes de cohésion sociale d'ARESTA, d'Africa Unite et du SCCT ?

Pour commencer à répondre à cette question, il faut d'abord que je présente rapidement l'objet de la thèse, les trois programmes de cohésion sociale et le premier espace dans lequel ils évoluent, que j'ai appelé la « cause des migrant-es du Cap » (II). Je m'inspire ici de la formulation de « cause des sans-papiers » de J. Siméant mais aussi de son approche¹⁵. Comme elle je tente dans cette thèse de

¹³ Annalisa Lendaro et al., éd., *La crise de l'accueil: frontières, droits, résistances*, Recherches (Paris: Éditions La Découverte, 2019).

¹⁴ Mon analyse se rapproche ainsi par exemple de celle de C. Buire et L. A. Staeheli lorsqu'elles étudient des programmes « d'éducation à la citoyenneté active » qui se rapprochent par de nombreux aspects de ceux que j'ai étudiés : Chloé Buire et Lynn A. Staeheli, « Contesting the 'Active' in Active Citizenship: Youth Activism in Cape Town, South Africa », *Space and Polity* 21, n° 2 (4 mai 2017): 176.

¹⁵ Johanna Siméant-Germanos, « La cause des sans-papiers » (Paris, Presses de Sciences po, 1998).

faire la sociogenèse de cet espace et de m'intéresser aux acteur·rices qui le compose. Toutefois, comme nous allons le voir, le répertoire consensuel employé par les ONG du Cap, qui s'intéressent assez peu aux « sans papiers » mais plutôt aux « migrant·es », est très éloigné des grèves de la faim menées par les militant·es au cœur du travail de J. Siméant. Pour cette raison et pour pouvoir saisir ce qu'E. Bouilly nomme une « mobilisation sans protestation¹⁶ » j'utilise beaucoup moins qu'elle les outils de la sociologie des mouvements sociaux. Sur les ONG sud-africaines et leurs programmes de cohésion sociale, l'enquête mobilise une double grille de lecture. Le premier niveau d'analyse est plutôt macro-sociologique, et permet de mettre en lumière des mécanismes globaux de dépolitisation « par le haut ». Sa combinaison avec un deuxième niveau d'analyse plus méso et microsociologique, permet de dépasser la vision d'une dépolitisation univoque et descendante et de saisir la manière dont ces mécanismes ne s'actualisent pas toujours comme attendu sur le terrain (III). Cette base posée je reviens ensuite sur la méthodologie afférente à cette approche (IV). Une dernière partie évoque pour finir l'organisation générale de la thèse (V).

Encadré 1 - Catégorisations et luttes de définition

Si l'utilisation de catégories raciales reste un sujet tabou en France¹⁷, c'est beaucoup moins le cas en Afrique du Sud où, tout en restant l'objet de critiques et conflits, elles sont beaucoup plus utilisées, aussi bien dans les conversations quotidiennes que dans les formulaires administratifs¹⁸. Les catégorisations raciales administratives ont survécu à la fin de l'apartheid, bien que ces désignations reposent aujourd'hui sur la déclaration des personnes recensées et non plus sur une décision administrative, comme c'était le cas avant la transition démocratique amorcée depuis 1994, et qu'une catégorie « autre » ait été introduite. Au recensement de 2016, les statistiques officielles répartissaient ainsi les 55,6 millions de Sud-Africain·es (57,7 millions en 2018) suivant les proportions suivantes : « noir·e africain·e » 80,6 % ; « coloured » 8,7 % ; « blanc·he » 8,1 % ; « indien·ne/asiatique » 2,5 %, « autre » 0,5%¹⁹. La « race » au sens biologique n'existant évidemment pas, ces catégorisations sont socialement, historiquement et politiquement construites par des luttes constantes de définition²⁰. Dans cette thèse, je me réfère autant que possible à la manière dont les

¹⁶ Emmanuelle Bouilly, *Du couscous et des meetings contre l'émigration clandestine: mobiliser sans protester au Sénégal*, Nouvelle bibliothèque de thèses, vol. 40 (Paris: Dalloz, 2019).

¹⁷ Emilie Devriendt, Michèle Monte, et Marion Sandré, « Dire ou ne pas dire la "race" en France aujourd'hui », *Mots. Les langages du politique* n° 116, n° 1 (s. d.): 176.

¹⁸ David Everatt, « Non-Racialism in South Africa: Status and Prospects », *Politikon* 39, n° 1 (avril 2012): 5-28; Colin Bundy, *Short-Changed? South Africa since Apartheid*, Ohio Short Histories of Africa (Athens/Ohio: Ohio Univ. Press, 2014), 132-36.

¹⁹ Statistics South Africa, « Community Survey 2016, Statistical release P0301 » (Pretoria: Statistics South Africa, 2016), 21.

²⁰ De manière générale, on pourra se référer à Colette Guillaumin, *Sexe, race et pratique du pouvoir: l'idée de nature*, Racine de iXe (Donnemarie-Dontilly: Éditions iXe, 2016). Sur le cas de la construction de ces catégories en Afrique du Sud voir : Deborah Posel, « What's in a Name? Racial Categorisations under Apartheid and Their Afterlife », *Transformation: Critical Perspectives on Southern Africa*, n° 47 (2001): 50-74; François-Xavier Fauvelle-Aymar, *Histoire de l'Afrique du Sud*, Nouvelle éd., Points H482 (Paris: Éditions Points, 2016), 39-101.

personnes s'autodéfinissent et si cette information n'est pas disponible, je me base, sans prendre de risque, sur la manière dont cette personne est « habituellement » racialisée. Je n'utilise pas le terme de « noir africain », très peu utilisé au quotidien, mais principalement ceux de noir·e, *coloured*, blanc·he ou indien·ne²¹. Si leur usage est jugé pertinent au vu de l'analyse, je les utilise comme tel, sans guillemets et sans majuscules. Le terme de « *coloured* » devient souvent en français « métis » ou « coloré·es », mais j'ai fait le choix de ne pas le traduire puisque le premier terme donne l'impression simpliste d'un simple « mélange de noir et de blanc » quand l'histoire de cette catégorie est bien plus complexe et heurtée (cf. *Annexe 1 p. 499*), et que le second « fait trop porter l'accent sur l'aspect somatique, minimisant l'importance du sentiment d'appartenance à cette communauté »²².

Sur mes terrains, et dans la bouche de mes enquêté·es, l'expression de « migrant·es et réfugié·es », parfois « migrant·es, réfugié·es et demandeur·ses d'asile », désignent la plupart du temps des individu·es né·es dans d'autres pays d'Afrique (et parfois du sous-continent indien) et ayant migré en Afrique du Sud. Les enfants de ceux et celles-ci (la « deuxième génération ») sont également souvent inclu·es, même s'ils et elles ont parfois été naturalisé·es. Il est important de noter que les migrant·es « blanc·hes » et/ou riches et/ou occidentaux·les ne sont généralement pas inclus·es dans cette catégorie, ou ont du moins la possibilité d'avoir un rapport plus souple à celle-ci²³. Cette distinction entre migrant·es et réfugié·es (sur laquelle je reviens plus loin dans la thèse) est ancrée dans l'histoire de la cause et s'appuie sur un processus d'étiquetage et une hiérarchie qui fait des réfugié·es des étranger·ères plus légitimes que les migrant·es, en opposant migration économique volontaire et migration forcée²⁴. La notion d'« exilé·es » qui a été pensée en français pour subsumer cette hiérarchisation plus ou moins arbitraire renvoie en Afrique du Sud aux exilé·es (*exiles* en anglais) de la lutte anti-apartheid et n'est pas utilisée²⁵. Pour éviter les ambiguïtés et rester proche des catégories émiques, j'emploie le terme générique de migrant·es, et moins souvent ceux d'étranger·ères ou d'immigrant·es. Malgré leurs imperfections, et notamment le fait qu'ils désignent parfois des personnes installées en Afrique du Sud depuis de longues années ou ayant acquis la nationalité, etc. ces mots permettent d'éviter le piège de la hiérarchisation des personnes en migrations.

²¹ Pour d'autres points de vue et choix qui comportent chacun des forces et des faiblesses voir : Chloé Buire, *Citadins-Citoyens au Cap Espace et justice après l'apartheid* (S.l.: Presses universitaires de Paris Nanterre, 2019), 15-26; Adam Haupt et al., éd., *Neva again: hip hop art, activism and education in post-apartheid South Africa* (Cape Town, South Africa: HSRC Press, 2019), 1; Armelle Gaulier et Denis Constant Martin, *Cape Town Harmonies: Memory, Humour and Resilience* (Baltimore, Maryland: Project Muse, 2017), xxv.

²² Fauvelle-Aymar, *Histoire de l'Afrique du Sud*, 2016, 61.

²³ Kathryn Mathers et Loren Landau, « Natives, Tourists, and *Makwerekwere*: Ethical Concerns with 'Proudly South African' Tourism », *Development Southern Africa* 24, n° 3 (septembre 2007): 523-37.

²⁴ Karen Akoka, *L'asile et l'exil. Une histoire de la distinction réfugiés/migrants*, Sciences humaines (Paris: La Découverte, 2020).

²⁵ Il est toutefois intéressant de noter que si les premier·ères Sud-Africain·es qui quittent leur pays dans les années 1950 s'auto-qualifient initialement de « réfugié·es », ils préfèrent à partir des années 1960 le terme d'« exilé·es » parce qu'il est plus large et permet d'englober plus facilement des militant·es qui sont chassé·es par le gouvernement mais aussi d'autres personnes qui partent de leur plein gré pour des raisons politiques mais aussi économiques ou autres, cf. Mark Israel, *South African Political Exile in the United Kingdom* (London: Palgrave Macmillan UK : Imprint : Palgrave Macmillan, 1999), 140-42.

II. La cohésion sociale, des programmes parmi d'autres d'une cause diversifiée et traversée de rapports de pouvoir

Afin de mieux situer les programmes de cohésion sociale d'ARESTA, d'Africa Unite et du SCCT, il s'agit ici de souligner la diversité des acteurs qui participent à leur fonctionnement et de les replacer plus largement dans l'espace polarisé de la cause des migrant-es du Cap. Cet espace est structuré par des relations de concurrence et de collaboration, d'imitation et de différenciation entre ONG de service, c'est-à-dire des organisations *pour* migrant-es²⁶. Ces dernières parlent souvent au nom des migrant-es, parfois réuni-es dans des organisations *de* migrant-es qui contestent occasionnellement la légitimité des ONG sans vraiment pouvoir s'y opposer. Je m'intéresse dans cette thèse au premier groupe évoqué, celui des ONG *pour* migrant-es qui sont un échelon essentiel à étudier pour comprendre la mise en œuvre d'une forme de « gouvernement des pauvres²⁷ », ici dans leur sensibilisation à la question xénophobe (et plus généralement dans la régulation de leurs façons de s'engager). En Afrique du Sud, comme en France, le monde associatif est de plus en plus envisagé comme un palliatif ou un substitut des politiques sociales²⁸ et s'inscrit dans des « fragments de politiques publiques²⁹ » à la fois nationales et internationales. Je me positionne donc dans cette thèse, pas du point de vue de celles et ceux qui reçoivent ces fragments de politiques publiques (les « bénéficiaires ») mais plutôt du point de vue de celles et ceux qui les mettent en œuvre (bien que cette division ne soit pas toujours très claire comme on le verra). Après avoir positionné ARESTA, Africa Unite et le SCCT au sein de la cause des migrant-es du Cap (A), je reviens sur leur rôle d'intermédiaire dans une forme d'action

²⁶ Des processus antagonistes notamment mobilisés par Lilian Mathieu pour décrire l'espace des mouvements sociaux, mais qui se diffusent ici à plus petite échelle, celle de la cause des migrant-es (Lilian Mathieu, *L'espace des mouvements sociaux* (Croquant, 2012)).

²⁷ Élisabeth Chelle et Jacques Commaille, « Gouverner les pauvres : politiques sociales et administration du mérite », Res publica (Rennes, Presses universitaires de Rennes, 2012).

²⁸ Matthieu Hély, *Les métamorphoses du monde associatif*, Le lien social (Paris: Presses universitaires de France, 2009); Pierre-Édouard Weill, « Quand les associations font office de street-level bureaucracy. Le travail quotidien en faveur de l'accès au droit au logement opposable », *Sociologie du Travail* 56, n° 3 (juillet 2014): 298-319; Adam Habib, « State-Civil Society Relations in Post-Apartheid South Africa », *Social Research* 72, n° 3 (2005): 671-92.

²⁹ Pascal Dauvin et Johanna Siméant-Germanos, *Le travail humanitaire. Les acteurs des ONG, du siège au terrain*, Académique (Paris: Presses de Sciences Po, 2002), 207-307. Par « politique publique », j'entends, à la suite de J-P Olivier de Sardan, « une stratégie institutionnelle de délivrance d'un (ou plusieurs) bien d'intérêt général ». À partir du moment où la stratégie en question est délibérée, argumentée et organisée (Jean-Pierre Olivier de Sardan, *La revanche des contextes: des mésaventures de l'ingénierie sociale, en Afrique et au-delà*, Hommes et sociétés (Paris: Éditions Karthala, 2021), 215), ce qui est le cas des programmes en question ici comme je vais le montrer, cette définition permet de sortir d'une forme d'étatocentrisme. D'autant plus qu'elle s'articule à une conception souple des « biens d'intérêt général » qui plutôt que d'essayer de circonscrire un objet précis défini par des critères objectifs et formels, « s'appuie sur les représentations sociales des groupes considérés, qui diffèrent selon les contextes locaux ou historiques » (Olivier de Sardan, 2021, 219-20).

publique internationale³⁰ qui passe par ces ONG pour aller de Genève, métonymie des bailleurs et des experts internationaux, à Khayelitsha, métonymie des *townships* (B).

A. La cause des migrant·es du Cap : un ensemble fragmenté

A la fin de l'apartheid, le monde associatif sud-africain a connu de profonds bouleversements, que de nombreux·ses universitaires se sont attaché·es à retracer et expliquer³¹, et dont résulte notamment une forte augmentation du nombre d'organisations. Dans la seule province* du Western Cape, entre 1998 et 2023, plus de 26 860 *Non-Profit Organisation*³² (NPO) ont été enregistrées et interviennent dans des secteurs variés³³. A. Habib divise ce groupe en trois sous-catégories. D'abord, une majorité de CBO, qui, lorsqu'elles sont enregistrées, ne transmettent généralement pas de rapports annuels au ministère du développement social, fonctionnent sur la base du bénévolat, ne reçoivent pas ou peu de financements. Elles sont présentées comme un ensemble d'organisations qui « permettent aux communautés pauvres et marginalisées de simplement survivre aux ravages quotidiens du néolibéralisme »³⁴. À ces « petites » formations s'opposent des « ONG formelles » qui comme ARESTA, Africa Unite ou le SCCT, ont profité d'un climat post-apartheid favorable pour entrer dans des « relations de service » avec des bailleurs publics et privés. Et enfin, des mouvements sociaux, « animaux politiques » implantés dans les *townships* et bénéficiant du soutien d'activistes de la « classe moyenne », qui à partir de la fin des années 1990, s'opposent aux réformes néolibérales du gouvernement³⁵. Toutefois, comme le précise A. Habib, dans le « monde réel » ces distinctions ne sont pas aussi nettes et « il existe de nombreuses organisations qui chevauchent le fossé et brouillent les frontières entre un ou plusieurs de ces blocs³⁶ ».

³⁰ Franck Petiteville et Andy Smith, « Analyser les politiques publiques internationales », *Revue française de science politique* Vol. 56, n° 3 (2006): 357-66.

³¹ Un des ouvrages de référence en la matière est : Richard Ballard, Adam Habib, et Imraan Valodia, *Voices of Protest: Social Movements in Post-apartheid South Africa* (University of KwaZulu-Natal Press, 2006). Pour une critique de leur approche voir : Johanna Siméant-Germanos, « Protester/mobiliser/ne pas consentir. Sur quelques avatars de la sociologie des mobilisations appliquée au continent africain », *Revue internationale de politique comparée* Vol. 20, n° 2 (4 novembre 2013): 125-43.

³² Équivalent sud-africain des associations loi 1901 française.

³³ Même si nombreuses d'entre elles sont inactives. Elles sont 256 212 au niveau national, cf. Department of Social Development, « 2022-2023 State of South African Registered Non-Profit Organisations » (DSD (Republic of South Africa), 2023), 16.

³⁴ Habib, « State-Civil Society Relations in Post-Apartheid South Africa », 2005, 682-83.

³⁵ Habib, 2005, 677-83.

³⁶ Habib, 2005, 686. S. Robins, dans le cas sud-africain, et J. Siméant et N. Mayer, de manière générale, vont dans le même sens, ces dernières expliquant qu'« il importe à la fois de ne pas saisir les catégories 'ONG', mouvements sociaux 'transnationaux' et 'altermondialistes' comme des entités figées et étanches, et, en même temps, de ne pas les confondre analytiquement » (Nonna Mayer et Johanna Siméant, « L'espace de l'altermondialisme », *Revue française de science politique* 54, n° 3 (2004): 379; Steven L. Robins, *From Revolution to Rights in South Africa: Social Movements, NGOs and Popular Politics After Apartheid* (Boydell & Brewer, 2008)).

Au Cap, parmi les ONG formelles, un ensemble d'organisations se présentent et sont décrites comme des « *migrant organisations* » ou « *migrant rights organisations* ». Elles sont toutes réunies au sein du Western Cape Refugee and Migrant Forum (WCRMF), forum créé en 2009, notamment par le HCR, à la suite d'autres tentatives de réunion des acteurs de la cause. Le WCRMF est principalement conçu comme un espace de discussion entre organisations au niveau provincial³⁷. Si je n'ai jamais pu obtenir de liste officielle des membres du forum, une mailing liste comptait environ trente organisations. Sa composition donne un aperçu des parties prenantes et des tensions qui structurent la cause. La ligne de fracture principale se fait schématiquement entre deux groupes d'organisations : d'un côté, deux bureaux locaux d'organisations internationales (HCR et Organisation Internationale pour les Migrations – OIM), qui agissent parfois comme bailleurs, et huit ONG, relativement importantes et professionnalisées qui fournissent des services et font du plaidoyer *pour* les migrants, et dont font partie ARESTA, Africa Unite et le SCCT ; de l'autre côté, des CBO *de* migrant-es qui réunissent souvent leurs membres sur des bases nationales ou ethniques et fonctionnent plutôt comme des organisations d'entraide³⁸. Les ONG *pour* migrant-es, véritables « entreprises associatives³⁹ » financées par des bailleurs publics et privés⁴⁰ (cf. *tableau 1, ci-dessous*), considèrent généralement les organisations *de* migrant-es, qui fonctionnent souvent sans budget ou statuts formels, comme des relais pour accéder à des « bénéficiaires ». Ces dernières dénoncent la capacité des « *service providers* » à parler en leur nom, critiquent les services mis à disposition et les relations entre elles sont parfois tendues⁴¹.

³⁷ Toutes les organisations sont toutefois basées au Cap, capitale de la province du Western Cape, où elles agissent majoritairement. Le Consortium for Refugees and Migrants in South Africa (CoRMSA) fonctionne de la même manière au niveau national.

³⁸ Cette distinction entre ONG *de* migrant-es et ONG *pour* migrant-es n'est évidemment pas absolue et des organisations comme la Somali Association of South Africa (SASA) fournissent parfois des services similaires à ceux des ONG *pour* migrant-es et parviennent occasionnellement à obtenir le soutien de certains bailleurs internationaux.

³⁹ « Des structures associatives qui exercent des activités économiques d'utilité sociale et dont l'organisation du travail repose en partie sur le travail rémunéré » (Hély, *Les métamorphoses du monde associatif*, 2009, 15).

⁴⁰ Dans l'étude de la Funding Practice Alliance, les budgets d'ARESTA, d'Africa Unite et du SCCT positionnent les trois organisations parmi les « grandes » associations, celles qui ont un budget compris entre R2 et R20 millions et qui représentent 14% de l'échantillon (Funding Practice Alliance, « Civil Society in South Africa - Funding Features & Economic Contribution - Summary of a National Research Study » (Funding Practice Alliance, octobre 2017), 8).

⁴¹ Sur ce sujet voir : Baruti Amisi et Richard Ballard, « In the Absence of Citizenship: Congolese refugee struggle and organisation in South Africa », in *Voices of Protest: Social movements in post-apartheid South Africa*, par Ballard Richard, Adam Habib, et Imraan Valodia, University of KwaZulu-Natal Press, 2006. J'ai assisté à une dizaine de réunions du WCRMF entre 2016 et 2019. Ces tensions ont notamment été relevées dans mon carnet de bord du 22 août 2017 et du 26 avril 2018. Notamment du fait de ce rejet du WCRMF certain-es leaders d'organisations de migrant-es organiseront des manifestations et un sit-in devant le bureau du HCR en septembre 2019 qui aboutiront des affrontements et une expulsion par lapolice.

Nom de l'ONG / du programme de cohésion sociale	ARESTA / Community Education Campaign (2016)	Africa Unite / Human Rights for Social Cohesion (2017)	SCCT / Unite (2018)
<i>Budget total</i>	R8,9M 462 000€	R2,2M 115 000€	R10,2M 628 000€
<i>Budget programme cohésion sociale</i>	R2,1M 109 000€	R1,7M 88 300€	R0,5M 26 000€
<i>Nombre de salarié·es / stagiaires</i>	21 / 10	13 / 25 ⁴²	34 / 35
<i>Nombre de salarié·es / stagiaires programme cohésion sociale</i>	2 / 5	6 / 17	3 / 1
<i>Bailleurs principaux (programme cohésion sociale)</i>	HCR / Bureau for Population Refugee and Migration (BPRM - US Department of State)	Comité Catholique contre la Faim et pour le Développement (CCFD), Dreikönigsaktion (DKA), Bailleur anonyme ⁴³	BPRM

Tableau 1 - Tableau récapitulatif des budgets et du nombre de travailleur·ses (des ONG et de leurs programmes de cohésion sociale)

Au-delà du WCRMF, les migrant·es sont parfois défendu·es par d'autres organisations : des syndicats, des ONG non spécialisées, la Commission Sud-Africaine des Droits Humains (SAHRC), qui mènent parfois des programmes ou communiquent en ce sens. Toutefois, en 2016, les ONG *pour* migrant·es du WCRMF sont les seules à être spécialisées dans la défense de cette population et parlent souvent en son nom. La possibilité d'envisager ces organisations comme un ensemble est renforcée par l'histoire commune qu'ont plusieurs d'entre-elles, nées de la dissolution du Cape Town Refugee Forum lancé en 1994, prédécesseuse du WCRMF. Traversée par des tensions entre concurrence et collaboration, imitation et différenciation, ce premier Forum devient une ONG en soi avant d'être divisée au début des années 2000 en plusieurs associations, comme je l'explique dans le chapitre 1. De

⁴² Si la proportion de stagiaires peut paraître disproportionnée par rapport au nombre de salarié·es, il faut rappeler que les stagiaires sont présent·es seulement quelques mois sur une année contrairement aux salarié·es qui ont généralement des contrats d'un an. Ainsi, s'il y a 25 stagiaires à l'année à Africa Unite, ils et elles ne sont jamais plus de 10 au même moment dans l'organisation, celles et ceux-ci restant en moyenne 3-4 mois sur place (le même constat s'applique dans des proportions différentes pour ARESTA ou le SCCT).

⁴³ Fondation d'une riche famille européenne héritière d'un empire commercial qui, comme me l'explique le directeur d'Africa Unite, ne veut pas être nommée.

Cape Town Refugee Centre (CTRC)
Adonis Musati Programme (AMP)

ARESTA

UCT Law Clinic - Refugee Rights Unit

Africa Unite

SCCT

Sonke Gender Justice
People Against Suffering,
Oppression and Poverty
(PASSOP)

O Cohésion sociale
 O Action humanitaire /
 Formation professionnelle
 O Plaidoyer / assistance juridique
 O Inégalité de genre / LGBT+

Partenaires Opérationnels du HCR

B. De Genève à Khayelitsha : politiques publiques internationales de cohésion sociale

Je reviendrai dans les chapitres 1 et 2 sur la manière dont le problème public de la xénophobie est ponctuellement mis à l'agenda à la fin des années 1990 puis ravivé par les violences de 2008⁴⁴. Notons pour le moment que face à cette question l'attitude de l'État sud-africain a toujours été ambiguë, alternant entre reconnaissance et déni d'un problème qui met à mal l'image de la « nation arc-en-ciel »⁴⁵. Au sein de la cause des migrant-es, des premières réponses anti-xénophobie apparaissent dès la fin des années 1990, même si des programmes spécialisés et permanents sur cette question ne voient pas immédiatement le jour. Ainsi, Africa Unite devient une organisation à proprement parler en 2004 et se concentre en grande partie sur cette question. Le SCCT lance, en 2005, un premier projet similaire, et ARESTA fait de même après les violences xénophobes de 2008. À ce moment-là, alors que l'État s'enferme dans une position de déni, les ONG vont reprendre le concept de « cohésion sociale » porté par la présidence pour pouvoir défendre leur combat dans des termes plus acceptés et consensuels (par le gouvernement mais aussi sur le terrain) que l'anti-xénophobie. Les programmes de cohésion sociale vont alors s'institutionnaliser.

Le schéma ci-dessus (*cf. Figure 1*) illustre le fait que seules ces trois organisations mettaient en œuvre des programmes de cohésion sociale au moment des observations⁴⁶ et que c'est un mode d'action parmi d'autres pour ARESTA et le SCCT alors qu'il est beaucoup plus central pour Africa Unite, ce qui se reflète également dans le tableau 1 (*cf. ci-dessus*). Les programmes de cohésion sociale s'adressent majoritairement à des Sud-Africain-es habitant les *townships*, contrairement aux autres programmes qui sont très majoritairement destinés aux migrant-es (même si un petit pourcentage de places est parfois dédié à des Sud-Africain-es, cette part est souvent limitée par les bailleurs).

Le fait que le programme de cohésion sociale d'Africa Unite soit financé par des bailleurs dont certains sont relativement proches des mouvements tiersmondiste puis altermondialiste (comme le CCFD ou DKA), quand ceux d'ARESTA et du SCCT sont soutenus par des institutions onusiennes (HCR) et gouvernementales (BPRM) (*cf. Tableau 1, ci-dessus*), pourrait laisser penser que ces organisations présentent leur travail de manière différente. Toutefois, la lecture des rapports et manuels produits par les ONG ou des présentations qu'elles font parfois d'elles-mêmes, sont généralement très

⁴⁴ Série d'attaques qui ont lieu dans de nombreux townships du pays à l'encontre de celles et ceux qui sont désigné-es comme « étranger-ères » qui font 62 morts et plusieurs dizaines de milliers de déplacé-es.

⁴⁵ Jonathan Crush, *Deadly Denial: Xenophobia Governance and the Global Compact for Migration in South Africa*. (Waterloo, Ontario, Canada: Southern African Migration Project (International Migration Research Centre, Balsillie School of International Affairs), 2021).

⁴⁶ On peut noter qu'Adonis Musati Programme lance un programme de cohésion sociale au moment où je termine mes observations fin 2018 et que Sonke ou encore le CTCRC mène parfois des activités ponctuelles sur ce sujet auxquelles j'ai parfois assisté.

semblables. Elles mobilisent des discours similaires, et construits autour des mêmes mots-clés du développement⁴⁷ - « *empowerment* », « intégration », « cohésion sociale », « droits humains », etc. - et des mêmes catégorisations de « migrant-es, réfugié-es et Sud-Africain-es ». Si je m'attacherai dans cette thèse à nuancer cette apparente homogénéité en affinant ces positions et en revenant sur l'aspect plus chaotique des pratiques, on peut tout de même, pour le moment, mettre en avant quelques dynamiques globales qui positionnent ces programmes dans des circulations internationales dépolitisantes.

De manière générale, les bailleurs (mentionnés dans le Tableau 1), en échange de financements, reçoivent de la part des ONG des rapports qui leur permettent de justifier de la mise en œuvre à moindre coût (humain et financier) d'activités par des acteurs qui connaissent le terrain. Les universités sud-africaines, mais aussi internationales, financent de manière marginale les programmes. Elles contribuent en revanche à fournir de nombreux·ses stagiaires mais aussi de l'« expertise » en analysant les programmes et proposant des pistes d'amélioration (parfois pour le compte des bailleurs). L'État est parfois présent en tant qu'interlocuteur et finance surtout des programmes de service (cours de langue à ARESTA, action sociale au SCCT et à Africa Unite) mais très peu de programmes de cohésion sociale, bien que ce concept de « cohésion sociale » vienne initialement de la présidence sud-africaine⁴⁸. De nombreux savoirs et savoir-faire, souvent encadrés par ce que J-P Olivier de Sardan nomme le « langage développement⁴⁹ », sont donc mis en mouvement dans ces interactions entre espace (inter)national et ONG. Ces mêmes éléments voyagent également vers le terrain où les ONG sont en contact avec des institutions locales et des CBO qui les aident à sélectionner des participant-es pour qu'ils et elles soient formé-es, organisent des événements ou mènent des actions (qui doivent répondre en théorie aux besoins des habitant-es). Les présentations interchangeables que les ONG font d'elles-mêmes sur leurs sites témoignent de cette adoption d'un même langage qui semble directement inspiré des « bonnes pratiques » internationales⁵⁰, ce qui renforce l'impression d'homogénéité et de linéarité du global au local :

« ARESTA offre des services d'enseignement et de formation aux réfugié-es, aux demandeur·ses d'asile et aux Sud-Africain-es, pour les aider à développer leurs propres capacités afin qu'ils deviennent autonomes. En outre, l'organisation donne aux Sud-

⁴⁷ Andrea Cornwall, « Buzzwords and Fuzzwords: Deconstructing Development Discourse », *Development in Practice* 17, n° 4/5 (2007): 471-84.

⁴⁸ Abrahams, « Twenty Years of Social Cohesion and Nation-Building in South Africa », janvier 2016; Léo Fortaillier, « 'Social Cohesion' in South Africa Scientifically Engaging with a Buzzword », *Lesedi | Carnets de terrain (IFAS Recherche)*, n° 24 (novembre 2021).

⁴⁹ Jean-Pierre Olivier de Sardan, *Anthropologie et développement: essai en socio-anthropologie du changement social*, Collection « Hommes et sociétés » (Marseille : Paris: APAD ; Karthala, 1995), 165-72.

⁵⁰ Anne-Catherine Wagner, *Les nouvelles élites de la mondialisation: une immigration dorée en France*, Sciences sociales & sociétés (Paris: Presses universitaires de France, 1998).

Africain·es et aux ressortissant·es étrangers les moyens d'agir en matière de cohésion sociale, de médiation et de consolidation de la paix par le biais d'ateliers organisés dans les communautés locales. En outre, ARESTA fournit des services d'assistance juridique aux réfugié·es, de proposition de loi, de sensibilisation aux droits des réfugiés et des traductions dans les services de santé par l'intermédiaire de son département de plaidoyer⁵¹ ».

« Africa Unite est une organisation de défense des droits humains et d'empowerment des jeunes, qui travaille avec les citoyen·nes, les réfugié·es et les migrant·es pour prévenir les conflits, renforcer la cohésion sociale et promouvoir le développement socio-économique⁵² ».

« Percevant la migration comme une opportunité, le Centre Scalabrini s'est engagé à réduire la pauvreté et à promouvoir le développement dans la province du Cap-Occidental tout en favorisant l'intégration des migrant·es, des réfugié·es et des Sud-Africain·es. En apportant notre aide, nous prôtons le respect des droits humains et utilisons une approche holistique qui prend en compte tous les besoins fondamentaux⁵³ ».

De même, le fonctionnement de leurs programmes de cohésion sociale est similaire et s'inscrit dans une tendance participative mondiale mise en avant par de nombreux projets de développement depuis les années 1980-1990⁵⁴. Si celle-ci a beaucoup été critiquée comme étant largement cosmétique⁵⁵, il ne faut pas pour autant la négliger puisque « elle met en mouvement de nombreux dispositifs techniques et organisationnels⁵⁶ ». De manière générale, les fondements théoriques de ces programmes reprennent des catégories aujourd'hui omniprésentes dans les politiques de développement : cohésion sociale, participation, *empowerment*, résilience. La diffusion de ces *buzzwords* dans le champ des ONG sud-africaines a des conséquences politiques notables. En requalifiant des problèmes profondément politiques — inégalités, exclusions, violences structurelles — en enjeux de cohésion ou

⁵¹ Site internet d'ARESTA en 2016 : <https://web.archive.org/web/20160415200558/http://aresta.org.za/welcome-to-aresta>.

⁵² Site internet d'Africa Unite : <https://africaunite.org.za/about-us/>.

⁵³ Site internet du SCCT en 2018 : <https://web.archive.org/web/20180905161919/http://scalabrini.org.za/about/>.

⁵⁴ Laëtitia Atlani-Duault, « Chapitre 1. L'anthropologie de l'aide humanitaire et du développement Histoire, enjeux contemporains et perspectives », in *Anthropologie de l'aide humanitaire et du développement*, Hors collection (Paris: Armand Colin, 2009), 22; Alice Mazeaud, Magali Nonjon, et Raphaëlle Parizet, « Les circulations transnationales de l'ingénierie participative », *Participations* 14, n° 1 (2016): 5-35.

⁵⁵ James Ferguson, *The anti-politics machine: « development, » depoliticization, and bureaucratic power in Lesotho* (Minneapolis: University of Minnesota Press, 1994).

⁵⁶ Olivier de Sardan, *La revanche des contextes*, 2021, 297.

de capacitation individuelle, ces termes contribuent à déplacer les conflits sociaux vers des registres plus techniques ou comportementaux. Ils permettent par ailleurs aux ONG de répondre aux attentes des bailleurs et de s'inscrire dans les formats normés de la coopération internationale. Cette adaptation s'accompagne par ailleurs souvent d'une mise à distance des formes de contestation locales ou des diagnostics politiques formulés par les acteurs de terrain. Ainsi, sous couvert de participation ou de renforcement des capacités, c'est parfois une normalisation des pratiques et des discours qui s'opère, au risque d'effacer les enjeux structurels et les rapports de pouvoir.

De manière plus concrète, des « *leaders* », souvent « jeunes », habitant-es des *townships*, sont sélectionné-es puis formé-es aux droits humains, à la résolution de conflit, au développement personnel, etc. Une fois formé-es, les individus sont encouragé-es à relayer le message de l'organisation ou à y contribuer en organisant des événements publics, qui mobilisent fréquemment une forme d'agir culturel⁵⁷, autrement dit un mode d'intervention dans l'espace public fondé sur la valorisation des pratiques symboliques, culturelles, artistiques ou sportives, visant à produire du sens partagé et à transformer les représentations sociales. C'est donc aux migrant-es et aux habitant-es des *townships* d'identifier les problèmes auxquels leur « communauté » fait face et de trouver par eux-mêmes des solutions à ceux-ci⁵⁸. Pour finir, la cohésion sociale doit émerger de la mise en interaction de différents groupes (migrant-es et Sud-Africain-es, mais aussi *coloured* et noir-es, etc.), durant le déroulé des activités. Comme pour les programmes de justice transitionnelle et de résolution de conflit analysés par S. Lefranc, l'idée générale est qu'il faut (re)construire des interactions interindividuelles et intergroupes denses, des règles, une vision de l'histoire commune pour recréer du capital social⁵⁹. C'est à partir de ces conversions cognitives individuelles à une « culture de la paix », que, par effet d'entraînement, doivent advenir des transformations sociales majeures⁶⁰. On pourrait encore ajouter que,

⁵⁷ Défini par L. Arnaud comme : « l'ensemble des initiatives individuelles ou collectives qui, des mouvements sociaux aux intérêts organisés en passant par les entreprises marchandes et les acteurs individuels, font des pratiques culturelles un instrument de changement social ». Le terme de « culture » étant ici entendu au sens large et inclus des activités physiques et artistiques Lionel Arnaud, *Agir par la culture. Acteurs, enjeux et mutations des mouvements culturels*, La culture en questions (Toulouse: Éditions de l'Attribut, 2018), 9-10

⁵⁸ John Flint, « Stratégies d'empowerment et lutte contre les comportements "antisociaux" au Royaume-Uni », *Géographie, économie, société* 8, n° 1 (2006): 17-36

⁵⁹ Théorie qui s'appuie souvent sur le travail de R. Putnam et valorise, selon S. Lefranc, la vision d'une société densement liée, unifiée et cohésive, habitée par des « individus apaisés, tolérants et même bienveillants », situation qui n'existe en fait pas même dans les pays « pacifiés » dont sont issus de nombreux promoteurs de la justice transitionnelle (Sandrine Lefranc, *Comment sortir de la violence ? enjeux et limites de la justice transitionnelle* (Paris: CNRS éditions, 2022), 25).

⁶⁰ D'après S. Lefranc, ceci donne lieu à des programmes d'un genre particulier que j'ai retrouvé sur mes terrains : « programmes d'apprentissage — éducation civique, formation à la résolution des conflits, enseignement de l'histoire —, 'médias de la paix' véhiculant informations impartiales ou fictions mettant en scène la coexistence, dialogue organisé à l'occasion d'un événement particulier (festivals de musique ou représentations théâtrales, compétitions sportives), dans un lieu partagé (crèche, entreprise, colonies de vacances, etc.) ou à l'attention d'un groupe social spécifique (ateliers de résolution des problèmes rassemblant une douzaine de personnes issues des élites intermédiaires, par exemple) [...] techniques d'animation de petits groupes, recourant à des jeux de

dans les discours, manuels et documents des trois ONG, il est possible de retrouver l'influence des « discours internationaux sur les migrations » (IMN) qu'A. Pécoud repère dans un corpus de rapports et documents produits par des organisations internationales⁶¹.

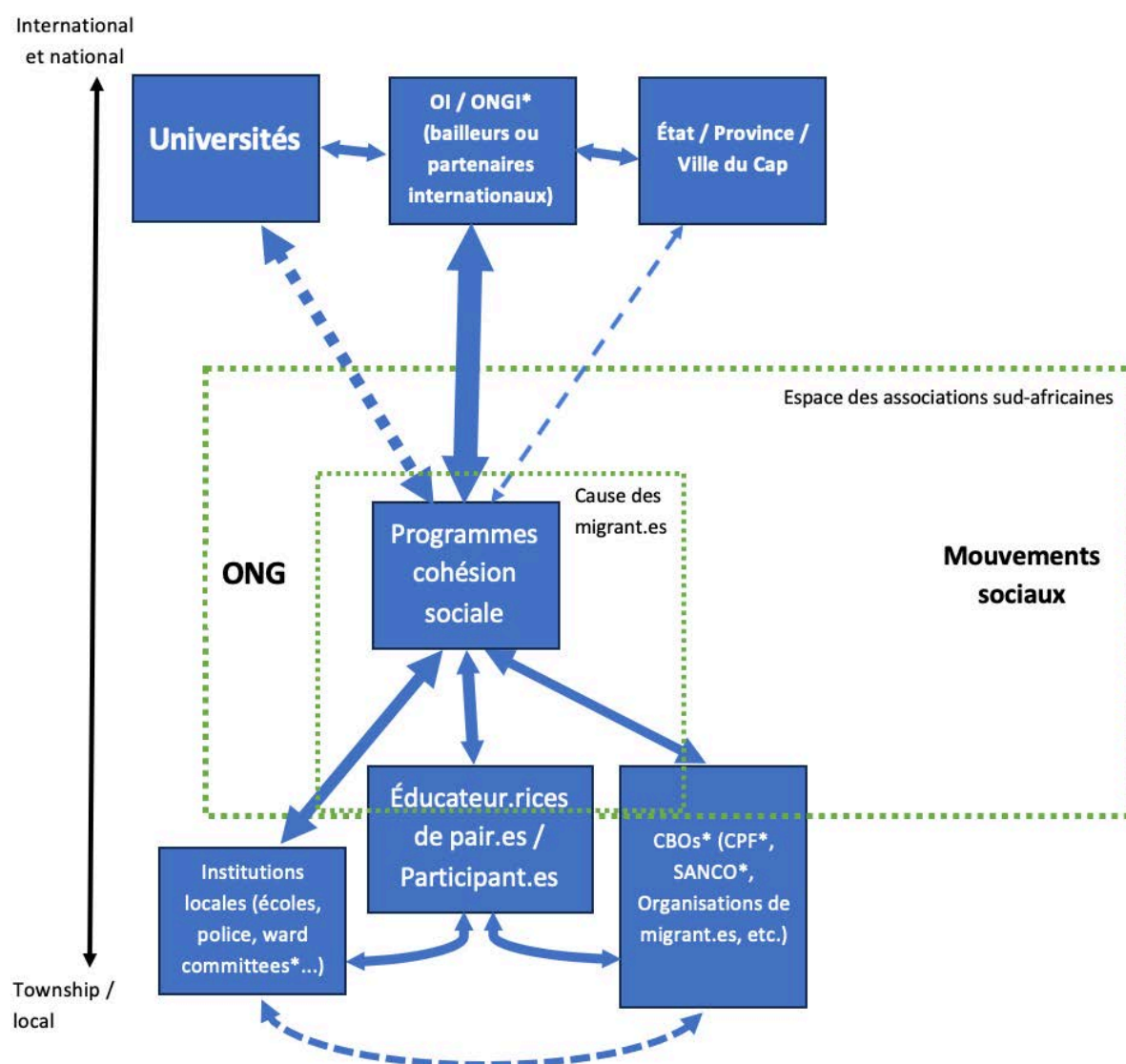


Figure 2 - Les ONG comme intermédiaires

A première vue, le fonctionnement des programmes de cohésion sociale, résumé par le schéma ci-dessus, pourraient donc apparaître comme celui de simples courroies de transmission des discours dominants dépolitisés en vogue dans les organisations internationales. Sur la base de ces éléments, N. Gibson ou M. Neocosmos critiquent les programmes de cohésion sociale qui mettent en avant un « discours des droits humains » consensuel et contre-productif, qui fait reposer l'impératif

rôle et insistant sur la transmission de compétences en matière de résolution des conflits (Lefranc, *Comment sortir de la violence ?*, 2022).

⁶¹ Identifiés par A. Pécoud, discours qui visent à créer un consensus et à dépolitisier un sujet hautement conflictuel (Antoine Pécoud, *Depoliticising Migration. Global Governance and International Migration Narratives* (Palgrave Macmillan UK, 2015)).

de cohésion sociale sur les épaules des populations marginalisées habitant les *townships* et passe « sous silence les alternatives »⁶². Alternatives qui, pour les chercheur·ses proches des mouvements sociaux (pour lesquelles ils agissent parfois comme « porte-parole » ou « expert·e »⁶³), consistent en des campagnes anti-xénophobes plus revendicatives et critiquent des divisions entre citoyen·nes et non-citoyen·nes. Les mouvements sociaux comme l'organisation d'habitant·es des *shacks** Abahlali baseMjondolo, ont ainsi mené ponctuellement des campagnes appelant à inclure les migrant·es, qu'ils et elles soient réfugié·es ou migrant·es (avec ou sans papiers), dans leurs « mouvements de pauvres » et dénonçant le rôle de l'État et des riches dans leur asservissement⁶⁴. S'il est important de prendre en compte ces critiques, il faut également prendre en compte le fait qu'elles peuvent avoir un effet aveuglant en balayant les capacités d'aménagement, voire de résistances des acteurs des ONG. En pratique, les phénomènes de circulation de l'international vers le local et les processus (dé)politisation sont rarement apparus de manière aussi clairement tranchés. Il faut donc revenir dans la partie suivante sur les outils théoriques qui m'ont permis de saisir leurs ambiguïtés.

III. De la dépolitisation à la repolitisation ambiguë des programmes de cohésion sociale

Pour saisir le phénomène de (dé)politisation dans tout sa complexité, il faut donc dans un premier temps le définir de manière claire et extensive, et le distinguer du phénomène d'ONGisation (*NGOization*) (A). Ce travail effectué permet ensuite de revenir sur le fil rouge qui guide cette thèse, c'est-à-dire sur le fait que la (dé)politisation cristallise des rapports de domination qui, loin d'être univoques, résultent d'ajustements entre différents acteurs et niveaux (B).

A. Les multiples dimensions de la (dé)politisation

Les premières présentations de mon travail lors d'événements universitaires dressait un lien assez direct entre « ONGisation » et dépolitisation et, malgré quelques nuances, faisaient des ONG de simples caisses de résonances des discours des bailleurs. Il faut alors définir les concepts d'ONGisation (1) et de dépolitisation (2) pour mieux les distinguer et les articuler.

⁶² Le mouvement AbM est né en 2005 à Durban, où il est toujours le plus implanté, même s'il a développé des branches dans plusieurs centres urbains du pays. Nigel C. Gibson, *Fanonian practices in South Africa: from Steve Biko to Abahlali baseMjondolo*, 1st ed (New York : Scotsville, South Africa: Palgrave Macmillan ; University of KwaZulu-Natal Press, 2011); Neocosmos, *From « foreign natives » to 'native foreigners': explaining xenophobia in post-apartheid South Africa : citizenship and nationalism, identity and politics*, 2010.

⁶³ Ibrahim Steyn, « Intellectual Representations of Social Movements in Post-Apartheid South Africa: A Critical Reflection », *Politikon* 43, n° 2 (3 mai 2016): 271-85.

⁶⁴ Abahlali baseMjondolo, « Statement on the Xenophobic Attacks in Johannesburg », 21 mai 2008; Gibson, *Fanonian practices in South Africa*, 2011.

1. ONGisation et dépolitisation

Le terme ONGisation, issu des travaux féministes et postcoloniaux menés notamment dans les contextes du Sud global, désigne le processus par lequel des mouvements sociaux ou des formes d'engagement collectif sont progressivement transformés en ONG formelles⁶⁵. Ce processus s'accompagne d'une institutionnalisation marquée : adoption d'un statut juridique, mise en conformité avec les exigences administratives des bailleurs, professionnalisation des équipes, standardisation des pratiques et recours aux logiques de projet. La critique adressée à ce processus repose sur une tension structurelle : d'un côté, l'ONGisation permet l'accès à des ressources financières, à une reconnaissance institutionnelle et à des espaces d'action jusque-là inaccessibles ; de l'autre, elle expose les acteurs à un risque de déconnexion avec leurs bases sociales, de formatage de leurs pratiques, voire de neutralisation de leurs revendications. Il convient cependant de ne pas confondre l'ONGisation avec une dépolitisation automatique. Si la première transforme les formes organisationnelles et les modalités d'action, elle n'implique pas nécessairement l'effacement des dimensions critiques ou contestataires. La dépolitisation désigne un processus distinct : celui par lequel les objectifs politiques initiaux sont relégués au second plan au profit d'un registre d'action technique, de la gestion de services ou de l'adaptation à des critères d'évaluation exogènes⁶⁶.

Dans cette perspective, l'approche ethnographique que j'ai menée au sein des programmes d'ARESTA, d'Africa Unite et du SCCT révèle que les pratiques de terrain restent traversées par des influences multiples, qui débordent le cadre prescrit par les dispositifs institutionnels. Les références à l'histoire de la lutte anti-apartheid, les échos aux mobilisations étudiantes ou féministes récentes, ainsi que les ancrages dans des formes de militantisme local — *civics**, *ward committee**, *Community Police Forum** (CPF) — traduisent une politisation persistante, souvent diffuse, située, et parfois peu explicite. Ce phénomène rejoint ce que F. Petiteville désigne comme une forme de « politisation résiliente » des organisations internationales, un processus par lequel les logiques politiques refont surface malgré les tentatives de neutralisation :

« Plusieurs auteurs insistent sur le retour du « refoulé politique » dans et hors de ces instances. [...] les organisations internationales ne peuvent échapper à des phénomènes de politisation, parce que les décisions qu'elles prennent rencontrent, à un

⁶⁵ Srilatha Batliwala, « Taking the Power out of Empowerment: An Experiential Account », *Development in Practice* 17, n° 4/5 (2007): 557-65; Islah Jad, « The NGO-Isation of Arab Women's Movements », *IDS Bulletin* 35, n° 4 (octobre 2004): 34-42; Sonia E. Alvarez, « Advocating feminism: The Latin American Feminist NGO "Boom" », *International Feminist Journal of Politics* 1, n° 2 (1 janvier 1999): 181-209; Kristen Ghodsee, « Feminism-by-Design: Emerging Capitalisms, Cultural Feminism, and Women's Nongovernmental Organizations in Postsocialist Eastern Europe », *Signs: Journal of Women in Culture and Society* 29, n° 3 (mars 2004): 727-53.

⁶⁶ Béatrice Hibou, *La bureaucratisation du monde à l'ère néolibérale*, Cahiers libres (Paris: la Découverte, 2012); Ferguson, *The anti-politics machine*, 1994.

moment donné, des opinions publiques, des sociétés civiles et des citoyens politiquement mobilisés⁶⁷ ».

Transposée au cas des ONG, cette réflexion conduit à nuancer l'opposition souvent tracée entre technicisation et engagement militant. Elle permet de saisir la manière dont des logiques gestionnaires et des formes d'engagement politique peuvent coexister, parfois de façon conflictuelle, au sein d'un même dispositif. L'ONGisation ne signifie pas nécessairement la disparition du politique, mais plutôt sa transformation : les revendications, les critiques ou les résistances ne disparaissent pas, elles circulent autrement, selon des modalités plus diffuses, localisées ou implicites.

2. Les multiples dimensions de la (dé)politisation

Pour essayer de dépasser la vision d'une dépolitisation univoque et descendante, l'enquête mobilise une grille de lecture tripartite du « politique » : institutionnelle, interactionniste et conversationnelle⁶⁸. Si le premier niveau d'analyse est plutôt macrosociologique, et permet de mettre en lumière des mécanismes globaux, sa combinaison avec des approches plus méso et microsociologique, permet de saisir la manière dont ces mécanismes ne s'actualisent pas toujours comme attendu sur le terrain.

L'approche institutionnelle permet d'abord de comprendre la construction sociale de la (dé)politisation en tant que processus de labellisation. Elle se base sur la définition classique de J. Lagroye qui définit la politisation comme « processus de requalification des activités sociales les plus diverses, requalification qui résulte d'un accord pratique entre des agents sociaux enclins, pour de multiples raisons, à transgresser ou à remettre en cause la différenciation des espaces d'activité⁶⁹ ». Dans cette perspective, la politisation correspond à une requalification d'activités ou de positions sociales comme relevant du politique, tandis que la dépolitisation consiste à en neutraliser ou en dénier la portée conflictuelle ou publique. Ce processus peut être produit par les acteurs eux-mêmes — à travers leurs discours, leurs modes d'action ou leur positionnement stratégique — mais aussi par des tiers, comme les institutions partenaires, les financeurs, les chercheur·ses ou les observateur·rices critiques. Les ONG étudiées (ARESTA, Africa Unite, SCCT) se revendiquent fréquemment comme « apolitiques », bien qu'elles interviennent sur des enjeux relevant de l'organisation collective de la vie sociale. Le vocabulaire qu'elles mobilisent (citoyenneté, intégration, cohésion sociale) et les formats

⁶⁷ Franck Petiteville, « La politisation résiliente des organisations internationales », *Critique internationale* N° 76, n° 3 (26 juillet 2017): 16.

⁶⁸ Je m'inspire ici de l'approche de L. Arnaud dans un article sur le carnaval dans les Antilles : Lionel Arnaud, « Kanaval ka rivé ! Maché an mass' là !. Le carnaval comme moment politique aux Antilles françaises », *Théâtre/Public* N°244, n° 2 (2022): 74-82.

⁶⁹ Jacques Lagroye, « Les processus de politisation », in *La politisation*, éd. par Jacques Lagroye, Socio-histoires (Paris: Belin, 2003), 360-61.

qu'elles adoptent (ateliers, formations, événements culturels) contribuent à évacuer la conflictualité des enjeux, au profit d'un discours souvent technicisé, moral ou éducatif⁷⁰. Cette position est également renforcée par certains travaux qui opposent de manière schématique des ONG dites « dépolitisées » à des mouvements sociaux plus explicitement revendicatifs⁷¹. Ces dynamiques de dépolitisation ne doivent toutefois pas être comprises comme une simple absence de politique, mais comme le produit d'un travail actif de cadrage, soutenu par des dispositifs, des normes, des injonctions gestionnaires et des référentiels importés, notamment de la coopération internationale. Ce travail d'encadrement oriente les formes de mobilisation, sélectionne les modes d'expression jugés acceptables et détermine les registres d'action légitimes. En ce sens, la dépolitisation est bien une construction sociale située, une opération politique en soi⁷².

Cette première grille de lecture est importante pour comprendre une grande partie du contenu dépolitisé des rapports, des sites internet, des manuels, des discours que je pouvais lire ou entendre sur le terrain. Toutefois, penser dans les seuls termes institutionnels ne permet pas de saisir les ambivalences de la dépolitisation, que j'ai identifiées dès la phase de création des programmes des ONG mais qui apparaissent de manière encore plus saillante lorsque ces programmes rencontrent le terrain. D'autant plus que les programmes sont mis en œuvre par des individu-es qui entretiennent parfois une certaine distance à la logique de ces instruments et qui disposent de marges d'interprétation. À la suite de la réflexion sur les « frontières du politique », la (dé)politisation est appréhendée comme un processus en construction permanente, se constituant en situation (et donc dans des contextes spécifiques) « dans l'action, dans l'interaction entre acteurs, voire dans des rapports de force et de luttes entre acteurs ou groupes sociaux⁷³ ». La ligne entre politique et apolitique est envisagée comme mouvante voire brouillable. Ainsi, L. Arnaud montre comment un chant de carnaval peut devenir politique quand il est activé dans une manifestation ou à l'occasion d'une actualité⁷⁴. Au contraire, dans les programmes de la cause des migrant-es, j'ai souvent observé la dépolitisation d'un répertoire d'action sud-africain contestataire et participatif, mais dans le contexte tendu des *townships* et face à l'actualité sud-africaine chargée au moment de ma présence sur le terrain

⁷⁰ Sur la cohésion sociale voir par exemple : Paul Bernard, « Social Cohesion: A Dialectical Critique of a Quasi-Concept » (paper for Observatoire Montréalais des Inégalités Sociales et de la Santé, 2000). Plus globalement on peut se référer à : Cornwall, « Buzzwords and Fuzzwords: Deconstructing Development Discourse », 2007.

⁷¹ Pour le cas sud-africain voir par exemple : M. Neocosmos, « 'Navigating the pitfalls of state democracy: Thinking NGOs from an emancipatory perspective », in *NGOs and social justice in South Africa and beyond*, par Sally Matthews, Thinking Africa series (Pietermaritzburg, South Africa: University of KwaZulu-Natal Press, 2017), 186; Habib, « State-Civil Society Relations in Post-Apartheid South Africa », 2005.

⁷² Lucile Maertens et Raphaëlle Parizet, « "On ne fait pas de politique !" Les pratiques de dépolitisation au PNUD et au PNUE », *Critique internationale* N° 76, n° 3 (2017): 41-60.

⁷³ Lionel Arnaud et Christine Guionnet, éd., *Les frontières du politique: Enquêtes sur les processus de politisation et de dépolitisation* (Presses universitaires de Rennes, 2005).

⁷⁴ Arnaud, « Le carnaval comme moment politique aux Antilles françaises », 2022, 78-80.

(mouvement étudiant, destitution de J. Zuma, etc.), il était parfois difficile d'empêcher complètement le retour du refoulé politique. Ceci n'aboutit dans aucun cas à une repolitisation explicite et absolue, ni tout à fait aux mêmes résultats dans les trois ONG, mais appelle à être attentif à la dialectique entre les programmes, celles et ceux qui les mettent en œuvre et les contextes locaux⁷⁵.

Dans cette même optique, la grille de lecture « conversationnelle » s'intéresse aux modalités concrètes par lesquelles les individus se saisissent ou non d'une situation comme relevant du politique. Elle se focalise sur les usages langagiers, les choix de mots, les registres d'énonciation et les formes de récit qui permettent de problématiser une expérience comme étant collective, conflictuelle ou injuste. Cette perspective envisage la politisation comme un processus de subjectivation : il ne s'agit pas seulement de tenir un discours politique au sens institutionnel du terme, mais de devenir politiquement concerné c'est-à-dire d'élaborer une position, de prendre part à un débat, d'exprimer une critique ou d'assumer une revendication à partir de sa propre place. L'analyse conversationnelle permet ainsi de saisir comment, dans des contextes contraints ou ambigus, des formes discrètes, fragmentées ou indirectes de politisation peuvent émerger à travers les paroles ordinaires, les récits biographiques, les indignations exprimées ou les reformulations critiques du quotidien. À partir d'une définition étendue du politique⁷⁶, C. Hamidi a ainsi montré, dans la cadre d'associations de quartiers populaires, que l'accent mis sur les dimensions psychologique et individuelle de l'engagement freine la montée en généralité, c'est-à-dire la capacité à formuler des revendications dans un registre politique explicite⁷⁷. Elle souligne également que la recherche de lien social et de convivialité peut conduire à l'évitement des conflits, en invisibilisant les désaccords ou les rapports de domination. Plus encore, elle rappelle que la politisation ne procède pas d'une simple volonté des acteurs ou des structures : elle dépend fortement de la trajectoire des individus, notamment de la manière dont la socialisation associative entre en résonance avec la socialisation primaire (familiale, scolaire, religieuse, etc.)⁷⁸.

Pour résumer, le va-et-vient entre les cadres théoriques et l'enquête de terrain conduit à appréhender la politisation et la dépolitisation non comme deux états opposés et figés, mais comme des processus imbriqués, qui prennent des formes multiples selon les contextes, les acteurs impliqués et les niveaux d'analyse. Cette approche permet d'en saisir les ambivalences : une même action peut

⁷⁵ Olivier Fillieule, « Propositions pour une analyse processuelle de l'engagement individuel: Post scriptum », *Revue française de science politique* 51, n° 1 (2001): 200.

⁷⁶ Entendue comme « la référence aux principes généraux devant régir une société, ou, dans les termes de Boltanski, la montée en généralité, et la reconnaissance de la dimension conflictuelle des positions adoptées (au sens où le locuteur admet l'existence de clivages sur la question en jeu et non pas au sens où il mobiliserait nécessairement un registre discursif revendicatif ou contestataire) » Camille Hamidi, « Éléments pour une approche interactionniste de la politisation : Engagement associatif et rapport au politique dans des associations locales issues de l'immigration », *Revue française de science politique* 56, n° 1 (2006): 10.

⁷⁷ Camille Hamidi, *La société civile dans les cités: engagement associatif et politisation dans des associations de quartier*, Études sociologiques (Paris: Économica, 2010), 169-93.

⁷⁸ Hamidi, 2010, 195-211.

apparaître comme dépolitisée du point de vue des discours institutionnels, tout en produisant localement des effets de subjectivation politique ; à l'inverse, des programmes portés par des ONG peuvent se réclamer de l'*empowerment* sans pour autant ouvrir de véritables espaces de conflictualité ou de critique sociale. Autrement dit, la (dé)politisation désigne moins une opposition binaire qu'un champ de tensions mouvant, où se négocient en permanence les frontières du politique.

B. Rapports de pouvoir et ajustements : de la fabrique à la mise en œuvre

Cette thèse défend l'idée que les ONG et les programmes de cohésion sociale sont producteurs de normes et de pratiques politiques situées. À rebours d'une lecture d'imposition mécaniste qui fait équivaloir soutien international et ONGisation à dépolitisation, elle pose la question de l'extraversion, qui permet de faire des acteur·rices locaux·les les « sujets agissants de la mise en dépendance de leurs sociétés, tantôt pour s'y opposer, tantôt pour s'y associer⁷⁹ » et ainsi de sortir de la dichotomie développeurs/développés sans abandonner l'analyse des rapports de domination. Les programmes de cohésion sociale peuvent ainsi être analysés comme des institutions de dépolitisation (et plus rarement de (re)politisation) à part entière, où les discours, les pratiques et les rôles ne sont pas de simples reflets de directives internationales ou l'expression de la voix des plus défavorisés, mais le résultat de processus d'ajustements concomitants et opérés par les acteurs à différents niveaux. Le concept d'institution, défini comme « une forme de 'rencontre' dynamique entre ce qui est institué, sous forme de règles, de modalités d'organisation, de savoirs, etc., et les investissements (ou engagements) *dans* une institution, qui seuls la font exister concrètement⁸⁰ », permet de dérouler cette analyse en dépassant une lecture trop schématique des dynamiques de (dé)politisation et en articulant les apports de la théorie des champs, de l'interactionnisme et d'une approche plus institutionnaliste. Elle offre ainsi un cadre d'analyse⁸¹ qui permet de penser ensemble les dimensions macro, méso et micro de ces

⁷⁹ Jean-François Bayart, « L'Afrique dans le monde : une histoire d'extraversion », *Critique internationale* 5, n° 1 (1999): 98.

⁸⁰ Jacques Lagroye et Michel Offerlé, *Sociologie de l'institution* (Paris: Belin, 2011), 12. Lorsque J. Lagroye et M. Offerlé évoquent les terrains par excellence de la sociologie de l'institution, ils mentionnent « l'État, l'Église, mais aussi d'autres plus 'exotiques', tels qu'une organisation politique » (12). Les ONG, bien qu'elles ne soient pas ces institutions par excellence, sont intéressantes à regarder avec la focale institutionnelle étant donné qu'aujourd'hui les associations « constituent un chaînon essentiel de la mise en œuvre de l'action publique » (Weill, « Quand les associations font office de street-level bureaucracy. Le travail quotidien en faveur de l'accès au droit au logement opposable », juillet 2014, 299), nationale et internationale, aussi bien en France qu'en Afrique du Sud (Matthieu Hély et Maud Simonet, « Introduction générale », in *Le travail associatif*, éd. par Matthieu Hély et Maud Simonet (Presses universitaires de Paris Ouest, 2013), 9-15; Habib, « State-Civil Society Relations in Post-Apartheid South Africa », 2005).

⁸¹ Ce cadre théorique qui a l'avantage d'être « conciliable avec des approches théoriques différentes de la réalité », émerge à la fin des années 1980 en France, quelques années après le néo-institutionnalisme américain, avec lequel il partage le constat global que les institutions contribuent à la détermination des pratiques individuelles et collectives et de processus socio-historiques plus larges. Au-delà de cette constatation commune, les deux

processus, et de ne pas établir de manière automatique un lien entre institutionnalisation et dépolitisation, mais à en examiner les formes concrètes, les médiations et les effets différenciés selon les contextes. Cette idée principale peut être déclinée en deux fils rouges qui reviennent chacun sur des processus pouvant être théoriquement décorrélés l'un de l'autre mais qui en pratique s'entremêlent : celui de la fabrique (ce qui est institué) (1) et celui de l'épreuve (des investissements) (2)⁸².

1. La fabrique multiniveaux de l'ingénierie de la cohésion sociale

Le premier fil rouge de la thèse suit, entre les niveaux macro et meso, la fabrique de l'ingénierie sociale (dé)politisée sur laquelle repose les programmes de cohésion sociale. Par ingénierie sociale j'entends « les dispositifs d'intervention planifiée, élaborés par des experts, visant à implanter ou modifier des institutions et/ou comportements dans des contextes variés⁸³ », concernant ici les domaines de la cohésion sociale et de l'anti-xénophobie. Ces dispositifs ne sont évidemment pas neutres et se décomposent en une série d'instruments, c'est-à-dire, au sens de Lascoumes et Le Galès, des technologies de gouvernement qui condensent des visions du monde et orientent les pratiques⁸⁴. Plus concrètement, pour les programmes de cohésion sociale, il s'agit de comprendre comment sont élaborés les manuels, feuilles de route, « théories du changement » mais aussi les normes plus informelles, qui guident les pratiques. En revenant sur ces outils et façons de faire dépolitisées, qui prônent majoritairement des solutions techniques et déconflictualisées, je montrerai que la forme qu'ils prennent résulte des interactions entre bailleurs, expert-es et salarié-es, qui fonctionnent plus comme un processus d'ajustement que comme une simple imposition par le haut.

Dans ce processus, l'influence des bailleurs est souvent surestimée et peut être nuancée puisque les programmes ne sont pas directement créés par eux, bien qu'ils soient généralement l'œuvre de membres des ONG, ou d'expert-es extérieur-es, qui ont été sociabilisés aux approches dépolitisées (les expert-es et salarié-es des programmes ont des profils relativement hétérogènes et n'appartiennent pas tous-tes à une « élite extravertie » mais également au « haut du bas » de populations

mouvements communiquent peu et se distinguent par des trajectoires nationales singulières qui aboutissent à des questionnements différents. La sociologie de l'institution française se différencie notamment par son intérêt pour les « processus de subjectivation des formes instituées du jeu politique » et la manière dont ce processus aboutit à des formes institutionnelles objectivées (Nicolas Freymond, « La « redécouverte » des institutions par les sociologues – Paradoxes et oppositions dans le renouvellement de l'analyse institutionnelle », in *Sociologie de l'institution*, éd. par Jacques Lagroye et Michel Offerlé (Belin, 2011)).

⁸² Je m'inspire ici notamment de : Olivier de Sardan, *La revanche des contextes*, 2021, 28.

⁸³ Olivier de Sardan, 2021, 7.

⁸⁴ Pierre Lascoumes et Patrick Le Galès, *Gouverner par les instruments* (Paris (117 Boulevard Saint-Germain 75006): Presses de Sciences Po, 2005), 13. P. Lascoumes et L. Galès développent la notion d'instrument en référence aux politiques publiques au sens strict. L'utilisation de ce concept pour étudier les programmes d'ONG ou d'institution de développement comme le fait J-P Olivier de Sardan, ne pose pas de problème dans la mesure où ces organisations s'inscrivent dans des formes d'action publique internationale (Olivier de Sardan, *La revanche des contextes*, 2021, 33-39).

migrantes ou habitant les *townships*). La nuance est d'autant plus nécessaire que les ONG doivent souvent solliciter une pluralité de financements, parfois de courts termes, auprès d'organismes de statuts variés (agences gouvernementales, ONG, entreprises privées) qui peuvent avoir des attentes différentes, et parfois être favorables à des approches plus conflictuelles. Si *in fine* les résultats sont relativement similaires et s'ancrent dans l'histoire commune de la cause des migrant·es le processus de fabrique des programmes est différencié entre les trois ONG : pour ARESTA et sa Community Education Campaign, il est nécessaire d'évoquer les fortes relations que cette organisation entretient avec le HCR et la manière dont le manuel, qui constitue la base de sa formation, a été développé par un institut de « Community Development and Management » (NICDAM) ; la méthodologie d'Africa Unite est en grande partie l'œuvre de Trevor, président du bureau de l'ONG et à l'époque salarié de l'Institute for Democracy in South Africa (IDASA)*, mais aussi d'une formation à la méthodologie « Community Capacity Enhancement » (CCE) portée par le Programme des Nations Unies pour le Développement (PNUD) et relayée en Afrique du Sud par la Nelson Mandela Foundation (NMF) ; pour finir, les feuilles de route sur lesquelles s'appuient le programme du SCCT, ont largement été rédigées par Amber une jeune sud-africaine blanche diplômée de psychologie, également coach sportive et nutritionnelle qui, tout en composant avec les contraintes et l'héritage institutionnel de l'ONG, insuffle dans le programme ses références de développement personnel⁸⁵ et de dépassement de soi. Revenir sur ce processus nous permettra de cerner dans quelle mesure les programmes s'appuient sur des références idéologiques communes tout en s'arrimant à des cultures institutionnelles différenciées. Ce travail permet également de revenir sur les débats qui traversent les ONG pour nuancer l'impression d'imposition univoque que peut donner une présentation a posteriori des programmes.

Si l'identification des entrepreneur·ses de (dé)politisation évoqué·es ci-dessus est importante puisque ces acteur·rices jouent un rôle central pour déterminer les façons de faire et de dire la cohésion sociale, elle reste insuffisante et doit être complétée par une analyse des bricolages sur le terrain.

2. (dé)politisation bricolée

Les dispositifs d'ingénierie sociale, qu'ils soient publics ou privés, se déroulent rarement comme prévu lors de la phase de fabrique puisque l'intervention sur le terrain n'est pas du seul ressort des expert·es qui imaginent les programmes de cohésion sociale, mais est une production collective, en partie imprévisible dans laquelle les agents de terrain ont un rôle pivot irremplaçable. Le second fil

⁸⁵ J'entends par développement personnel des références à un « corpus extrêmement varié de pratiques et conseils censés donner aux individus les moyens de se surpasser ou de rendre leur vie meilleure. Souvent perçu comme une injonction à la concurrence, à l'autonomie individuelle ou au 'bien-être' » (Nicolas Marquis, « Les impasses du développement personnel: L'obsession de la quête de soi », *Revue du Crieur* N° 7, n° 2 (1 juin 2017): 38-53; Élise Requilé, « Entre souci de soi et réenchancement subjectif. Sens et portée du développement personnel », *Mouvements* n° 54, n° 2 (20 mai 2008): 65-77; Nicolas Marquis, *Du bien-être au marché du malaise* (Presses Universitaires de France, 2014)).

rouge de la thèse, entre les niveaux meso et micro, interroge la manière dont ces instruments sont investis au « ras du sol » dans les *townships* du Cap par les acteur·rices de terrain, ce que J-P Olivier de Sardan nomme « l'épreuve des contextes »⁸⁶. Les programmes de cohésion sociale sont mis en œuvre par des « facilitateur·rices » aux statuts variés, qui peuvent parfois être les créateur·rices des instruments évoqués ci-dessus, mais qui entretiennent le plus souvent un rapport plus distant aux règles et valeurs mises en avant par l'institution. Comme les *street level bureaucrats* étudiés par M. Lipsky⁸⁷, ils et elles ont des marges d'autonomie plus ou moins grandes et teintent à leur tour les pratiques et discours de leur empreinte. À la manière des guichetier·ères de la CAF observés par V. Dubois, les membres des ONG ont un « double corps » qu'ils engagent sur le terrain : leur corps de représentant d'ARESTA, d'Africa Unite ou du SCCT dont ils reproduisent les discours mais également leur corps social défini pas un ensemble de critère (d'âge, de genre, de race, etc.) et porteurs d'expériences personnelles, de dispositions socialement constituées⁸⁸. Il faudra retracer les parcours des personnes engagées dans ces ONG pour cerner la manière dont se constituent, se maintiennent ou se transforment les dispositions à politiser ou à dépolitiser l'action, selon les contextes, les expériences passées et les positions sociales occupées. Ce travail d'analyse biographique permet aussi de mettre à jour les effets des relations différenciées aux bailleurs de fonds, aux autorités publiques ou aux publics bénéficiaires sur les modalités concrètes d'intervention. En ce sens, les logiques de politisation ou de dépolitisation ne relèvent pas uniquement de stratégies organisationnelles ou d'un cadre institutionnel extérieur, mais sont aussi inscrites dans des histoires individuelles et des socialisations différenciées qui façonnent les manières d'agir et de dire le politique au quotidien⁸⁹.

Malgré des manuels et des formations communes, il est évident qu'un Sud-Africain habitant un *township* et ayant participé à la lutte anti-apartheid ne parlera pas nécessairement de migration, de cohésion sociale ou de xénophobie de la même manière qu'une jeune stagiaire européenne ayant un master en communication mais n'ayant habité au Cap que quelques semaines ou qu'un migrant ayant gravi progressivement la hiérarchie de l'ONG. Et ce dans des contextes variés et face à des publics divers : des élèves dans un lycée du *township*, des *leaders* locaux, des bailleurs au bureau lors de réunions, ou des stagiaires et pair-es éducateur·rices lors de discussions informelles, etc. Au

⁸⁶ Olivier de Sardan, *La revanche des contextes*, 2021, 49-74.

⁸⁷ Michael Lipsky, *Street-level bureaucracy: dilemmas of the individual in public services*, 30th anniversary expanded edition (New York: Russell Sage Foundation, 2010). P-E Weil a notamment montré l'intérêt de transposer ce concept à l'analyse du monde associatif (Weill, « Quand les associations font office de street-level bureaucracy. Le travail quotidien en faveur de l'accès au droit au logement opposable », juillet 2014).

⁸⁸ Bien que leur cadre normatif et institutionnel soit moins contraint que celui d'un agent de la Caf (Vincent Dubois, *La vie au guichet : relation administrative et traitement de la misère*, Etudes politiques (Economica (Firm)) (Paris: Economica, 1999)).

⁸⁹ Myriam Aït-Aoudia, Mounia Bennani-Chraïbi, et Jean-Gabriel Contamin, « Indicateurs et vecteurs de la politisation des individus : les vertus heuristiques du croisement des regards », *Critique internationale* n° 50, n° 1 (2011): 9-20.

demeurant, les programmes tiennent officiellement tous des discours sur la participation des premier·ères concerné·es et se présentent comme l'émanation des revendications de celles et ceux-ci. Si ces ambitions théoriques sont loin d'être mises en œuvre en pratique⁹⁰ et que le processus d'institutionnalisation n'est pas totalement décentralisé, ceci n'empêche pas qu'elles ont des effets. De manières différenciées à ARESTA, à Africa Unite et au SCCT, la question participative a donné lieu à des routines qui laissent plus ou moins de place aux requêtes venant du terrain.

Lors de la mise en œuvre, toute une série de processus peut donc se jouer. Cette étape peut être l'occasion pour des acteur·rices les plus directement socialisé·es et investis par les discours dépolitisés présent dans les manuels de reproduire les discours et pratiques en occultant autant que possible le « refoulé politique » qui n'est jamais très loin sur le terrain. Elle peut aussi être l'occasion pour des acteur·rices plus distant·es, voire critiques de ces discours, de se saisir de manière plus ou moins explicite de ce refoulé, pour repolitiser les rôles institutionnels qui leur incombent. Cette repolitisation est rarement frontale et sans réserve, et reste généralement partielle et ambiguë, pour des raisons de croyances idéologiques mais aussi contextuelles, c'est-à-dire par rapport à ce qui est envisagé comme possible dans le cadre des moyens à la disposition des ONG. Au demeurant, ces deux façons d'appréhender le politique peuvent se côtoyer et s'entrecouper lors d'un même événement ou atelier.



Au total, cette thèse entend cerner comment ces organisations et les acteur·rices qui font vivre les programmes jouent des variations différentes du même thème de la cohésion sociale. Comment des rôles institutionnels sont créés et retravaillés par le terrain et la confrontation à des contextes et personnes aux propriétés sociales et aux statuts très variés. La question du positionnement est donc centrale et elle ne concerne pas seulement les acteur·rices étudié·es : elle s'impose directement à moi, jeune étudiant français blanc, dans ma manière même d'aborder le terrain, de circuler entre les espaces, d'interagir avec les enquêté·es et d'interpréter les situations observées. Pour aborder plus globalement ces questions, je me tourne dans la partie suivante vers les enjeux méthodologiques.

IV. Monographies comparées et approches « par le bas »

Je veux revenir ici sur les choix méthodologiques qui ont abouti à une monographie comparée des programmes basée sur une enquête ethnographique et socio-historique. L'engagement direct sur les terrains en tant que stagiaire a été envisagé comme le plus à même pour « ouvrir la boîte noire » des ONG sud-africaines trop souvent étudiées « de loin » et comme un tout homogène⁹¹. Le temps

⁹⁰ Olivier de Sardan, *La revanche des contextes*, 2021, 297-300.

⁹¹ De nombreux·ses chercheur·ses ont montré les avantages de cette approche dans des secteurs proches de celui dans lequel j'ai évolué : aussi bien pour l'analyse des politiques publiques, des mouvements sociaux, des programmes d'aide au développement, ou des programmes d'empowerment (Robins, *From Revolution to Rights in South Africa: Social Movements, NGOs and Popular Politics After Apartheid*, 2008; Jérôme Tournadre-Plancq,

long passé sur place (3 ans et 10 mois) a permis de saisir aussi finement que possible les appropriations différenciées, les jeux avec les règles, les bricolages et ambiguïtés évoqués ci-dessus. Par une approche longitudinale, l'idée est d'articuler différents niveaux d'analyse pour comprendre comment des programmes de cohésion sociale se construisent et évoluent dans l'interaction constante entre bureau et terrain⁹². De janvier à décembre 2016 à ARESTA, de janvier à octobre 2017 à Africa Unite et de mars 2018 à mars 2019 au SCCT, j'ai donc mené trois observations participantes au sein des programmes de cohésion sociale de ces ONG⁹³ en étant attentif à ces dimensions. Armé du *Guide de l'enquête de terrain* de S. Beaud et F. Weber⁹⁴, je me suis progressivement intégré dans le vaste milieu d'interconnaissance qu'est la cause des migrant-es du Cap. J'ai observé de nombreux événements et interactions, consignés dans huit carnets de bords dont la taille et l'organisation ont fréquemment varié. La perte de l'un d'entre eux avec quatre mois d'observations m'a incité à passer au format numérique, du moins pour reprendre les notes écrites pendant la journée et pour les comptes rendus que j'essayais de fournir fréquemment à mon directeur de thèse.

Après l'apartheid: la protestation sociale en Afrique du Sud, Res publica (Rennes: Presses universitaires de Rennes, 2014); Dubois, *La vie au guichet*, 1999; Nina Eliasoph, *Making volunteers: civic life after welfare's end*, Princeton studies in cultural sociology (Princeton, N.J: Princeton University Press, 2011); Romain Pudal, *Retour de flammes. Les pompiers, des héros fatigués ?*, SH / L'envers des faits (Paris: La Découverte, 2016)). De plus, cet outil n'a pas à ma connaissance été mobilisé auparavant pour étudier les ONG pour migrant-es et leurs programmes de cohésion sociale. Les centres de recherche « multidisciplinaires » spécialisés sur la migration, comme l'African Centre for Migration and Society (ACMS) ou le South African Migration Program (SAMP), ont rédigé, à partir d'entretiens et d'observations ponctuelles, des rapports, parfois financés par des bailleurs tel le HCR, l'OIM ou OXFAM, visant à évaluer et améliorer les actions de celles-ci dans une perspective parfois critique, mais plutôt fonctionnaliste (Jean-Pierre Misago, Loren Landau, et Iriann Freemantle, « Protection from Xenophobia: An Evaluation of UNHCR's Regional Office for Southern Africa's Xenophobia Related Programmes » (Johannesburg: University of Witwatersrand, ACMS ; UNHCR., 2015); Tamlyn Monson et al., « Promoting Social Cohesion and Countering Violence Against Foreigners and Other 'Outsiders' », ACMS Research Report (Johannesburg: ACMS (Wits University), 2012). Leurs résultats sont intéressants, mais ne reviennent pas sur les routines et interactions quotidiennes, ne retracent pas les parcours des organisations et des acteur-rices qui les font vivre, etc. Tout aussi intéressants, les travaux déjà cités, menés par des chercheur-ses plus critiques laissent souvent les ONG globalement disqualifiées comme « canal idéologique du capital néolibéral » (Robins, *From Revolution to Rights in South Africa: Social Movements, NGOs and Popular Politics After Apartheid*, 2008, 24), et n'analysent leur action qu'au travers leurs discours.

⁹² En s'inspirant notamment de ce que V. Dubois nomme « ethnographie critique des politiques publiques » dont l'objectif est de questionner le sens commun et « l'approche positiviste dominante », mais aussi établir des liens entre les observations situées avec « le contexte plus large des macrostructures de pouvoir et d'inégalité » Vincent Dubois, « Critical policy ethnography », in *Handbook of critical policy studies*, par Frank Fischer et al., Paperback edition, Handbooks of research on public policy (Cheltenham, UK Northampton, MA, USA: Edward Elgar Publishing, 2017), 519.

⁹³ Ces dates officielles de mes périodes d'implication permettent d'avoir un ordre d'idée mais ne prennent pas par exemple en compte les premières prises de contact (parfois longues), le fait que j'ai continué à être impliqué dans des projets et événements d'Africa Unite en 2018 et 2019 ou que le programme du SCCT fait relâche de début octobre à début janvier. Je suis également rentré en France d'octobre 2017 à fin janvier 2018.

⁹⁴ Stéphane Beaud et Florence Weber, *Le guide de l'enquête de terrain*, La Découverte, Repères (Paris, 2010). Lors de mes premiers pas sur le terrain l'enquête que P. Bourgeois a consigné dans le livre *En quête de respect*, menée dans un contexte et sur un sujet différent du mien, m'a beaucoup impressionné et inspiré (Philippe I. Bourgeois, *En quête de respect: le crack à New-York*, trad. par Lou Aubert et Amín Pérez, Éd. revue et augmentée, Liber (Paris: Seuil, 2013)).

Pour compléter les observations, j'ai réalisé un total de 107 entretiens et je me suis appuyé sur des documents produits par les ONG et leurs partenaires. Les entretiens ont été menés entre 2016 et 2024 avec des membres des trois terrains mais aussi des ONG concurrentes, des bailleurs et des partenaires divers (*cf. Annexe 2 - Liste des entretiens p. 520*). Ma présence sur le terrain a souvent facilité l'obtention de ces entretiens, qui duraient généralement entre une et deux heures. Certaines personnes clés ont cependant été interrogées deux, trois voire quatre fois. J'ai pu profiter de mon retour au Cap, un mois en 2020 et deux mois en 2022, pour mener quelques entretiens complémentaires en face-à-face, mais la plupart des entretiens après 2019 ont été menés via des applications de visioconférence (ce qui a été aussi le cas de trois entretiens avant 2019).

Lors de ces discussions, j'abordais souvent les parcours et l'évolution des pratiques des acteur·rices impliqué·es dans ces programmes, ce qui, pour les membres les plus ancien·nes de ces ONG, m'a parfois conduit à remonter aux sources de l'histoire de la cause des migrant·es du Cap au début des années 1990. Pour vérifier, croiser et préciser ces dires, j'ai progressivement été amené à ajouter une dimension socio-historique à mon travail (développée principalement dans les chapitres 1 et 2). Les entretiens ont souvent été l'occasion de demander l'accès à des documents que je n'avais pas forcément en tant que stagiaires (rapports, comptes-rendus de réunions, manuels, prospectus, affiches, échanges de mails, photos, etc.). De nombreux·ses membres des ONG ont mis à ma disposition des archives en leur possession, du même type que les documents mentionnés ci-dessus et que j'ai également retrouvés dans des archives en ligne, et dans des fonds d'archives américains (le Africa Fund du Amistad Research Centre, basé à la Nouvelle Orléans) et hollandais (l'Institut international d'histoire social de l'Académie royale néerlandaise des arts et des sciences, basé à Amsterdam) auxquels j'ai accédé grâce à des petits financements de mon laboratoire. Ce travail m'a permis de comprendre comment les programmes de cohésion sociale et les discours et pratiques qui leurs sont afférents se sont progressivement institutionnalisés dans ces ONG. L'articulation de cette dimension socio-historique avec les parcours des acteur·rices et leurs agissements quotidiens a progressivement rendu possible le dessin de trois monographies dont la comparaison fait émerger points communs et différences.

La méthodologie a donc permis de saisir la manière dont des programmes de cohésion sociale ont été construits, comment ils se sont progressivement solidifiés autour de pratiques et discours spécifiques, tout en restant attentifs aux dynamiques d'allers-retours, de décalages entre les règles et rôles cristallisés et transmis de manière formelle (dans des documents : manuels, feuille de route, rapports, etc.) et informelles (lors de réunions, sur le terrain, lors de moments off). Du fait de ma position de stagiaire et parfois de la barrière de la langue, mes observations portaient plus souvent sur les travailleur·ses de ces ONG (salarié·es, bénévoles, stagiaires) que sur les bénéficiaires (bien que comme on le verra cette ligne entre travailleur·ses et bénéficiaires tend parfois à se brouiller). Il me faut ici revenir sur la manière dont l'objet de cette thèse a été construit de manière progressive et inductive

(A) puis sur ma position de stagiaire français, blanc, jeune, diplômé et sur mon rapport au monde associatif (B). Je le fais néanmoins seulement en quelques remarques introductives puisque les rapports entre stagiaires, chercheur·ses et organisations et mon expérience sont évoqués plus longuement dans le chapitre 3 (cf. III. « *Bon et mauvais* » *stagiaires*, p. 256).

A. Construction inductive de l'objet et conditions d'enquête

Le 15 octobre 2015, j'arrive au Cap avec un financement de 18 mois, un visa étudiant valide pour deux ans et le projet, à la suite de mon master de mémoire, de comparer la manière dont des ONG sud-africaines et françaises mobilisent le rugby pour œuvrer à la cohésion sociale. Je repars presque quatre ans plus tard, le 24 juillet 2019, après avoir abandonné la perspective de comparaison internationale et mené trois terrains d'enquête dans les programmes de cohésion sociale de la cause des migrant·es du Cap. Pour comprendre cette trajectoire, il faut revenir sur les adaptations et évolutions inductives de mon projet de thèse initial. Ce retour sur ces changements est l'occasion d'évoquer la manière dont je me suis intégré dans le monde académique local (cf. *Encadré 2, ci-dessous, p. 55*) mais surtout sur chaque terrain. Mes grandes caractéristiques sociales correspondant à celles des nombreux·ses stagiaires qui viennent chaque année travailler pour ces ONG, à la suite de mon mémoire de master, l'entrée la plus simple pour participer à la vie des ONG était de candidater pour une de ces positions (même si, comme je l'explique ci-dessous, mon statut était un peu plus flou au SCCT qu'à ARESTA et Africa Unite)⁹⁵. Pour finir, si j'ai joué le jeu du temps long et de la familiarisation avec un pays et un milieu socioprofessionnel, qui ne m'était pas familiers, ceci n'a pu se faire sans quelques contraintes, notamment financières, qu'il faut mentionner.

Le projet de recherche initial est formulé grâce au hasard d'une proposition de financement de thèse par le programme européen AESOP (Erasmus Mundus) d'échanges entre universités sud-africaines et européennes. La mise en avant dans ma candidature des mots-clés de « cohésion sociale par le sport » que l'Union Européenne participe à diffuser⁹⁶, contribue sûrement à ce que ma demande soit acceptée. Arrivé sur place, du fait de la thématique de ma proposition de thèse je ne suis pas accueilli par un laboratoire de sociologie mais par un centre de recherche de UWC, l'Interdisciplinary Centre of Excellence for Sports Science and Development (ICESSD), qui s'inscrit plutôt comme expert dans le champ du « développement par le sport » et possède donc un réseau important au sein du monde associatif du Cap. Avec leur soutien, et comme mes recherches depuis la France me l'avaient

⁹⁵ Je n'évoque pas ici la question des rapports différenciés aux enquêté·es puisque c'est le sujet de la dernière partie du chapitre 3 (cf. III. « *Bon et mauvais* » *stagiaires*, p. 259), dans laquelle, je reviens, à partir de mon cas, sur les relations qu'entretiennent stagiaires occidentales·aux, chercheur·ses et membres locaux·les des ONG et la manière dont cela a joué sur mon travail.

⁹⁶ Simon C. Darnell, *The History and Politics of Sport-For-Development: Activists, Ideologues and Reformers*, Global Culture and Sport (London: Palgrave Macmillan Limited, 2019).

laissé entrevoir, je réalise rapidement que le rugby n'est pas un outil mobilisé par les ONG⁹⁷. Je comprends également que si le sport est utilisé par certaines organisations sud-africaines, il n'est pas nécessairement au cœur de leur répertoire d'action et que je vais devoir m'adapter à ce contexte.

Les membres de l'ICESSD me mettent finalement en contact avec deux ONG : Grassroots soccers et ARESTA. La première pose de nombreuses conditions à ma présence sur le terrain et notamment un droit de regard sur mon travail, qu'ils souhaitent plus quantitatif et qui doit être encadré par un contrat de recherche passé avec l'organisation. Au contraire, les conditions d'accueil sont moins strictes à ARESTA, qui accepte dans un premier temps que j'assiste à plusieurs événements, notamment sportifs, avec eux sur le terrain. Le choix est donc assez simple et facilité par le fait qu'une autre organisation, Africa Unite, qui lutte également contre la xénophobie avait été identifiée comme un terrain d'enquête potentiel avant mon départ⁹⁸. La possibilité d'une comparaison se dessine donc, renforcée par le fait que lors de mes premières observations, en novembre 2015, je me rends avec un membre d'ARESTA à l'événement organisé par Africa Unite. Je découvre progressivement la cause des migrant-es du Cap et ses programmes de cohésion sociale qui vont peu à peu devenir le véritable sujet de mon enquête. Je projette à ce moment-là de mener des observations avec ARESTA et Africa Unite puis de rentrer en France à la fin de la date de validité de mon visa, soit le 12 octobre 2017.

En janvier 2016, j'intègre ARESTA en tant que stagiaire pour une durée d'un an. Pendant cette période, je mène un entretien avec un salarié d'Africa Unite qui confirme que les points communs mais aussi les différences sont suffisamment saillantes pour que l'idée d'une comparaison entre ONG capetonienne ait du sens. Ainsi, les mêmes mots-clés du développement que je pouvais entendre à ARESTA sont mis en avant mais l'organisation est financée par des bailleurs plus proches du mouvement altermondialiste, ils n'interviennent pas seulement dans les *townships* noirs, ils fonctionnent en impliquant plus de stagiaires et de bénévoles et la dimension participative mise en avant paraît moins relever du simple discours qu'à ARESTA. Après avoir passé un an avec ARESTA, je mène donc un deuxième terrain en tant que stagiaire avec Africa Unite de janvier à octobre 2017. Dans les deux cas, après une première rencontre physique, on me demande de passer par la procédure habituelle de recrutement mise en place par ces ONG en soumettant un dossier de candidature (téléchargé sur le site de l'ONG) adjoint d'une lettre de motivation. Cette phase de candidature me permet d'expliquer mon projet de recherche et l'approche ethnographique. Par la suite lorsqu'il m'est demandé de me présenter,

⁹⁷ Peut-être parce que celles-ci travaillent majoritairement dans les *townships* et que ce sport reste perçu comme un « sport de blancs », bien que ceci relève en partie d'un mythe, les blancs n'ayant jamais eu le monopole de sa pratique malgré la politique sportive de l'apartheid (qui a toutefois laissée des traces durables), cf. Julien Migozzi, « Le rugby en Afrique du Sud face au défi de transformation : jeu de pouvoir, outil de développement et force symbolique », *Cahiers d'Outre-Mer* 63, n° 250 (1 avril 2010): 253-74.

⁹⁸ Mon directeur de thèse en entend parler sur France Inter, dans l'émission « La Fabrique du nouveau monde », du 10 mars 2015 : <https://www.radiofrance.fr/franceinter/podcasts/la-fabrique-du-nouveau-monde/africa-unite-9772703>.

j'explique toujours être stagiaire et doctorant, ce qui n'a pas empêché quelques malentendus (cf. *Chapitre 3 III. « Bon et mauvais » stagiaires*, p. 256). Étant donné que mon parcours s'apparente à celui de nombreux étudiant·es occidentaux·les qui postulent pour des stages dans ces organisations, mes candidatures sont acceptées sans problème.

Je signe dans les deux cas un « accord de bénévolat » (*volunteer agreement*), dans lequel sont spécifiés le nombre de jours de travail et quelques grands engagements mais pas de tâches précises. Ces documents m'engagent donc trois jours par semaine puisque j'entends consacrer les jours restant à la lecture, au traitement des données récoltées mais aussi à tenter de m'impliquer dans la vie universitaire locale pour rompre mon isolement académique⁹⁹. Cet engagement à mi-temps est en pratique dur à tenir et je travaille donc régulièrement plus de trois jours par semaine, puisque les besoins en ressources humaines sont importants, et ce particulièrement à ARESTA où ma volonté de ne pas m'engager totalement est mal perçue par le directeur du programme de cohésion sociale et m'oblige à renégocier ma position en cours d'année. Dans les deux organisations, je suis principalement assigné à des tâches d'organisations d'événements et de rédaction de rapports, même si à Africa Unite cette dernière mission est plutôt l'apanage des salarié·es. J'ai donc un bureau (ou plutôt une chaise) attribué dans ces organisations et j'assiste aux réunions, à de nombreux événements et formations mais aussi à des moments de socialisation plus informels auxquels je n'aurais pas nécessairement pu prendre part régulièrement en tant que simple chercheur·ses.

A la fin de l'année 2016 et en 2017, les entretiens menés avec d'autres associations et mouvements sociaux qui agissent contre la xénophobie m'éloignent définitivement de l'idée d'une comparaison internationale. Cette option implique en effet de trouver des terrains équivalents en France mais surtout de me refaire une place dans un nouvel espace associatif alors que je commence seulement à bien naviguer au sein de la cause des migrant·es, de la ville du Cap, et dans le contexte sud-africain de manière plus générale. J'envisage alors plutôt un troisième terrain pour 2018 et commence à candidater à des offres de financement, ma bourse Erasmus Mundus prenant fin en mars 2017. J'obtiens une rallonge de l'Union Européenne jusqu'en juin 2017, mais mes demandes de fonds n'ayant pas abouti (malgré le temps considérable qu'elles m'ont pris), je prends après cette date un emploi à

⁹⁹ Je n'ai initialement pas vraiment de contact avec mon laboratoire en France et l'approche générale de mon laboratoire d'accueil sud-africain était très éloignée de la mienne. Bien qu'il revendique une approche « interdisciplinaire », l'ICESSD s'inscrit plus dans les sciences du développement que dans la sociologie critique. Approche dont mon mémoire de master avait commencé de m'éloigner et avec laquelle je continuerai à prendre mes distances au fur et à mesure de ma thèse (cf. *sous partie suivante IV.B p. 51*). L'ICESSD agit largement comme un pôle d'expertise pour de nombreuses ONG, dont ARESTA et Africa Unite. Je note assez rapidement dans mon carnet de bord de nombreux malentendus et incompréhensions autour de mon approche et que l'ICESSD semble plus « faire partie de mon terrain » qu'être mon laboratoire. La seule réunion que j'aurai avec la directrice de celui-ci pour parler de mon projet de recherche ressemblera finalement plus à un entretien, que je finirai d'ailleurs par enregistrer, qu'à une discussion scientifique. Ces efforts pour rentrer en contact avec des chercheur·ses sud-africain·es plus proches de mon approche seront chronophages mais enrichissants sur le long-terme.

mi-temps sur place jusqu'à la fin de mon visa. Je travaille deux jours par semaine pour une amie qui possède une entreprise de recrutement dans le secteur non gouvernemental en Afrique et qui souhaite étendre son activité au « marché francophone ». Je continue en parallèle mon terrain à Africa Unite (et à chercher des financements et à participer à des séminaires) jusqu'en octobre 2017.

Je rentre en France le 10 octobre 2017, avant-veille de la fin de validité de mon visa étudiant. En parallèle à des petits boulots en intérim en novembre et décembre 2017, je continue à affiner mon projet. Celui-ci va être rendu possible par l'obtention d'une aide à la mobilité de l'Université Fédérale Toulouse Midi-Pyrénées puis d'un financement de quatre mois de l'Institut Français d'Afrique du Sud (IFAS). Le soutien de Laurence Piper, professeur au département de science politique de UWC, me permettent d'avoir le statut de « chercheur invité » dans cette université, d'obtenir en décembre 2017 un nouveau visa de deux ans et de revenir au Cap en janvier 2018.

Sur le fond du projet, les entretiens que j'ai menés avec des militant-es des mouvements sociaux (*cf. Annexe 2 - Liste des entretiens, p. 520*) m'ont permis de réaliser que ceux-ci n'ont pas vraiment de programmes spécifiques dédiés à la xénophobie et qu'ils sont au demeurant plus réticents au recrutement de stagiaires occidentaux. Au contraire, lors de mon stage à Africa Unite, je suis entré en contact avec le SCCT pour la réalisation d'un projet commun et m'intégrer sur ce terrain semble être un projet plus réaliste. D'autant plus, que le SCCT est la dernière organisation de la cause des migrant-es du Cap ayant un programme dédié à la « cohésion sociale » (*cf. Figure 1, p. 33*) et que ce programme, financé par le même bailleur que celui d'ARESTA, semble se rapprocher des interventions qu'Africa Unite propose dans les écoles. Le programme de cohésion sociale que je souhaite intégrer ne reçoit pas vraiment de stagiaires, la direction ne souhaitant pas que celles et ceux-ci aillent dans les *townships*. Un peu de chance et mon expérience dans les *townships* du Cap me permettent de tout de même négocier ma présence sur le terrain sans être officiellement stagiaire et, trois journées par semaine, je prends part à la vie quotidienne du programme de février 2018 à mars 2019 (le programme fait relâche d'octobre à décembre). Même si je ne suis pas stagiaire, mes collègues du SCCT, et moi-même, me présentent généralement comme membre de l'équipe et doctorant. Je participe fréquemment à la facilitation des séances, même si je suis un peu plus en retrait qu'à ARESTA ou à Africa Unite. Si je suis bien présent sur le terrain, je n'ai toutefois pas vraiment de place ni de fonction au bureau, au sein duquel je suis moins intégré. Les réunions mensuelles des salarié-es de l'ONG n'étant ouvertes ni aux stagiaires, ni aux chercheur-ses, je ne peux pas m'y rendre mais j'assiste à certaines réunions des salarié-es du programme, entre elles et eux ou avec des partenaires.

Sans financement de long terme, cette seconde partie de ma présence en Afrique du Sud est plus contrainte financièrement mais me permet de découvrir d'autres facettes et d'autres façons d'habiter la ville. Je parviens à tenir grâce à un second financement court de l'IFAS obtenu en 2019, grâce à un boulot de gardien de nuit à la *guesthouse* du SCCT, de petites missions de traduction et de

rédaction pour Africa Unite, et des primes de match que nous verse parfois mon club de rugby (activité qui me permet de découvrir d'autres aspects de la société sud-africaine, mais qui prend également du temps et de l'énergie, avec notamment deux passages au bloc opératoire). Je rentre définitivement en France le 24 juillet 2019, après avoir commencé, début 2019, à baliser le terrain pour la branche sud-africaine d'un projet de comparaison internationale autour des droits culturels (« Culturights »), mené par mon directeur de thèse et après avoir organisé un séminaire sur la thématique de la cohésion sociale, en juin 2019. De retour à Toulouse, j'enseigne de septembre 2019 à septembre 2022 (un an en tant que vacataire puis deux ans en tant qu'ATER). Période durant laquelle, en dépit de l'épidémie de Covid-19, je participe à la vie de mon laboratoire et je m'investis dans plusieurs collectifs de recherche. Je continue notamment de participer au projet Culturights qui me permet de retourner en Afrique du Sud et de compléter mes entretiens via le financement d'un billet d'avion, de *per diem* et d'une vacation de mars à juin 2022.

Encadré 2 - Autorisation éthique et anonymisation : question de procédure ou de déontologie ?

Comme l'ont souligné S. Beaud et F. Weber¹⁰⁰ ou B. Bosa¹⁰¹, le rapport non formalisé des chercheur·euses français·es aux questions de déontologie relève d'une « exception » qui peut poser problème lorsque celles et ceux-ci découvrent dans d'autres contextes des contraintes qui n'existent pas en France. Dans mon cas, cette découverte s'est fait plusieurs mois après le début de mon enquête. En effet, lors de mes deux premières inscriptions à UWC, pour deux mois en novembre 2015 puis pour l'année 2016, aucun aspect déontologique n'est évoqué. Je commence donc mon terrain en janvier 2016 sans que mon projet n'ait eu à passer par un comité d'éthique. Sept mois plus tard, le 25 juillet, je demande un entretien à une membre du bureau d'ARESTA, qui est aussi enseignante à l'University of Cape Town (UCT). Elle accepte à condition que je lui transmette mon « autorisation éthique » (*ethical clearance*). À ce moment-là, j'ai déjà mené sept entretiens et c'est la première fois (mais ce sera aussi la seule) qu'on m'oppose ce genre de demande. Je profite d'une de mes visites à UWC le 11 août pour évoquer cette question avec la personne chargée sur place du partenariat Erasmus Mundus, qui évoque un document à remplir, et avec la directrice de mon laboratoire sud-africain, qui mentionne elle la nécessité de faire signer des « formulaires de consentement ». Le 21 août, je renvoie un mail à cette responsable administrative et à la directrice de l'ICESSD pour obtenir ces documents. Je n'obtiens une réponse que de la seconde qui me fait donc parvenir un modèle de « formulaires de consentement ». J'adopte ce document qui met simplement à l'écrit des éléments que j'évoquais à l'oral avant de mener mes entretiens, bien qu'étant plus tranché sur la question de l'anonymat (cf. annexe 4, p. 529). J'utiliserai ce papier pour mes entretiens suivants menés en Afrique du Sud. Je ne reçois pas de réponse concernant « l'autorisation éthique » et j'abandonne finalement l'idée d'interroger la

¹⁰⁰ Stéphane Beaud et Florence Weber, *Le guide de l'enquête de terrain*, 2003, 257-64.

¹⁰¹ Bastien Bosa, « 10 : À l'épreuve des comités d'éthique. Des codes aux pratiques », in *Les politiques de l'enquête*, Recherches (Paris: La Découverte, 2008), 205-25, <https://doi.org/10.3917/dec.fassi.2008.01.0205>.

membre du bureau d'ARESTA, notamment parce que j'ai obtenu d'autres entretiens avec des personnes pouvant me fournir des informations similaires.

Je me réinscris pour la troisième fois à UWC en janvier 2017 et je commence au même moment mon deuxième terrain, toujours sans avoir eu à passer par la case « comité éthique ». Je m'inquiète d'autant moins de cette question qu'elle n'est jamais soulevée lors de mes interventions dans les séminaires où je présente mon travail et qu'aucun autre enquêté ne me demande de fournir un tel document. Toutefois, en février 2017, lorsque je demande un renouvellement de deux mois de mon financement qui se termine en avril, la responsable locale du programme Erasmus Mundus, par qui sont passées toutes mes inscriptions à UWC, me demande de fournir une « autorisation éthique ». Au bout d'un long démêlé, et après avoir rempli plusieurs documents dont la généralité des questions ne semble jamais vraiment correspondre aux complexités du terrain¹⁰², je finis par obtenir le prolongement de mon financement et une autorisation éthique valable pour la période juillet 2017 - juillet 2018... Finalement, ces contretemps ont plus été des demandes de respect de procédures administratives sans implications concrètes pour mon travail de recherche (hormis le temps passé à remplir les documents demandés) que des réflexions de fond sur des questions de déontologie.

La cinquantaine de « formulaires de consentement » que j'ai fait signer lors de mes entretiens en Afrique du Sud garantit que l'identité de l'enquêté-e « ne sera pas révélé à qui que ce soit ». C'est toutefois plus parce que certain-es de mes enquêté-es sont toujours actif-ves dans la cause, que j'ai choisi de changer leur nom dans cette thèse, bien que mon travail ne révèle pas d'informations sensibles, qu'il soit rédigé en français (ce qui rend son accessibilité en Afrique du Sud plus compliquée) et que beaucoup d'entre elles et eux ne travaillent plus pour des ONG (ARESTA ayant même disparu en 2018 et le programme de cohésion social du SCCT ayant fermé en 2025 du fait des coupes drastiques dans le budget du BPRM après l'élection de Donald Trump). Pour toutes ces raisons et pour pouvoir restituer de manière fine le contexte dans lequel ils et elles évoluent, je n'ai pas modifié les noms des organisations ou de la ville du Cap.

B. S'engager sur le terrain

On ne choisit jamais vraiment un sujet de thèse par hasard, ce choix renvoyant souvent à l'« histoire personnelle ou familiale », au parcours du ou de la doctorant-e¹⁰³. Je reviens ici sur l'inscription du choix du secteur non-gouvernemental dans des dispositions propres à ma socialisation familiale valorisant un « ethos du service public¹⁰⁴ » mais aussi dans mon parcours scolaire, sportif et mes projections d'étudiant dans ce monde professionnel (1). Ces quelques lignes sont également l'occasion d'évoquer ce que mes grandes caractéristiques sociales - jeune homme blanc, diplômé, français,

¹⁰² Bosa, 2008.

¹⁰³ Beaud et Weber, *Le guide de l'enquête de terrain*, janvier 2003, 29.

¹⁰⁴ Hély, *Les métamorphoses du monde associatif*, 2009, 261.

ayant fait l'expérience de désajustements géographiques et sociaux – ont fait à ma manière de percevoir et d'être perçu sur le terrain (2).

1. Avant l'Afrique du Sud : « ethos du service public », sport, cohésion sociale et (dé)politisation

Pour entamer cet exercice réflexif, il faut revenir sur le projet professionnel dans le secteur du « développement par le sport¹⁰⁵ » que je commence à développer pendant ma scolarité à l'IEP de Toulouse et qui me mènera *in fine* en Afrique du Sud. À posteriori, le stage que j'effectue en 2012, lors de ma troisième année d'étude (dite « année de mobilité ») pour une association œuvrant au sein de la fédération australienne de rugby à XV à « l'intégration » des Aborigènes, semble avoir été un moment important. Avant de l'obtenir, j'ai postulé sans succès auprès d'institutions onusiennes ou d'ONG internationales connues, et c'est une amie de ma promotion, qui, connaissant mon intérêt pour le rugby, me propose de reprendre une opportunité qu'elle a déclinée. Ce stage me permet de combiner ma passion pour le sport, mes envies d'« engagement » et un projet professionnel que je vais continuer à développer de retour sur les bancs de Sciences Po. Il correspond en tout cas aux formes d'engagements qui jalonnent ma socialisation familiale, plus guidés par une forme d'« ethos du service public » que l'on retrouve dans le monde associatif¹⁰⁶, que par l'implication dans des organisations politiques ou syndicales.

Ma mère et mon père ont ainsi engagé au cours de leurs carrières des changements qui les ont mis plus directement en contact avec, respectivement des « élèves en difficultés » et des personnes en situation de handicap. Ma mère qui était institutrice est ainsi devenue en 2005, après avoir suivi une formation, enseignante spécialisée (maitre G) et a longtemps travaillé pour le Réseau d'Aide Spécialisées aux Élèves en Difficulté (RASED) de Bellegarde-sur-Valserine. Mon père qui était d'abord ouvrier dans une entreprise produisant des circuits-imprimés, a été employé en 2000 par la Fondation Foyer Handicap de Genève, pour laquelle il installait et réparait des dispositifs médico-techniques (fauteuils roulants, etc.) pour personnes en situation de handicap. Si ma mère participe à quelques manifestations et grèves contre les réformes des retraites ou de l'éducation nationale, leur engagement se fait plutôt dans la vie associative locale (sou des écoles, associations sportives et culturelles, etc.), et jamais au sein de partis politiques ou de syndicats. Ces différents éléments se retrouvent dans mon parcours. Après avoir joué au football et reçu des cours de trompette à l'école de musique de Bellegarde-sur-Valserine, ville la plus proche du village dans lequel j'ai grandi en Haute-Savoie, je suis inscrit aux Jeunes Sapeurs-Pompiers, de mes 12 à 17 ans pour devenir pompier et pouvoir « aider les gens »

¹⁰⁵ Simon C. Darnell, *Sport for Development and Peace: A Critical Sociology*, 1. paperback Edition, Globalizing Sport Studies (London: Bloomsbury, 2013).

¹⁰⁶ Hély, *Les métamorphoses du monde associatif*, 2009, 261.

comme je le disais à l'époque. En 2010, le début de mes études dans l'institution lointaine (géographiquement mais aussi en partie socialement) de Sciences Po Toulouse met un terme à ce projet de carrière. Je m'investis dans le programme d'« égalité des chances » de cette école à destination « d'élèves en situation de défaveur » (formule du site de l'IEP). Dans le secondaire comme lors mes études supérieures, je participe aux manifestations principales et à quelques assemblées générales sans être affilié à une organisation politique. Je contribue principalement à la vie associative de mon lycée puis de Sciences Po par le biais des associations sportives : volley puis rugby.

Le stage australien évoqué en début de partie me permet donc de réunir tous ces éléments disparates (volonté d'engagement et aspects sportifs) au sein d'un même projet professionnel, à un moment où je dois commencer à envisager ma future carrière. Après cette « année de mobilité », je suis de retour à Toulouse en 2013 et je m'inscris au Master « Nouveaux enjeux et acteurs des relations internationales » avec pour idée de continuer dans cette voie, au sein d'une organisation internationale ou une ONG, une fois mes études terminées. Pendant mon master, je participe à la mise en place d'activités sportives pour des enfants Roms, dans le cadre d'un projet organisé par une enseignante et les étudiant-es de ma classe. Lors de la rentrée suivante, la directrice du parcours nous explique que les organisations internationales recrutent de plus en plus au niveau doctorat. J'envisage alors pour la première fois de faire une thèse, plus dans une optique de « carrière internationale » que par amour de la recherche et je m'inscris au « supplément recherche » que propose l'IEP. Loin d'être une véritable formation à la recherche en sciences sociales ces quelques heures de cours me permettent de découvrir un peu plus un monde entraperçu pendant ma scolarité. Ceci me permet tout de même de découvrir un regard et une littérature plus critique sur les ONG¹⁰⁷ et le sport¹⁰⁸. Lionel Arnaud, professeur à Toulouse, accepte de diriger mon mémoire de master que je souhaite faire sur Terre en Mêlées, une association toulousaine de « rugby solidaire » avec laquelle j'ai effectué un voyage (programme de rencontre/échange) au Maroc l'été précédent. Le stage que je dois effectuer pour valider mon dernier semestre et mon diplôme de l'IEP devient donc un service civique et mon premier terrain d'enquête. Armé du guide de S. Beaud et F. Weber¹⁰⁹ et des conseils de Lionel Arnaud, je mène donc une enquête ethnographique, huit entretiens et rédige un mémoire sur les trajectoires de différent-es membres de l'association.

¹⁰⁷ Notamment au travers du livre de P. Dauvin et J. Siméant : Dauvin et Siméant-Germanos, *Le travail humanitaire. Les acteurs des ONG, du siège au terrain*, 2002.

¹⁰⁸ Notamment au travers du travail de William Gasparini et de Lionel Arnaud : William Gasparini, « Penser l'intégration et l'éducation par le sport en France : réflexions sur les catégories d'analyse sociale et politique », *Movement & Sport Sciences* 78, n° 4 (2012): 39-44; Lionel Arnaud, « Sous le maillot, la race ? Idéologie et discours sportifs dans les politiques d'intégration des "minorités ethniques" en France et en Grande-Bretagne », *Politix* 56, n° 4 (2001): 165-83.

¹⁰⁹ Beaud et Weber, *Le guide de l'enquête de terrain*, janvier 2003.

Mes lectures et l'approche distanciée que demande la sociologie de terrain viennent bousculer, ou du moins nuancer, complexifier, les préconçus positifs que j'avais sur le monde associatif, le sport, la cohésion sociale, etc. C'est au cours de cette première expérience de recherche que Lionel Arnaud me transmet le dossier Erasmus Mundus évoqué plus haut qui me permet cinq mois plus tard de poser le pied en Afrique du Sud.

2. D'une coupe du monde à l'autre : être stagiaire et chercheur

J'arrive en Afrique du Sud lors des phases finales de la coupe du monde de rugby de 2015 : les Français perdent en quart, les Sud-Africains en demi, les Néo-Zélandais sont champions. Je repars en France, un peu moins de quatre ans plus tard, quelques semaines avant le début de la coupe du monde 2019 qui verra les Springboks soulever le trophée Webb Ellis. D'une coupe du monde à l'autre, ma capacité à naviguer et ma compréhension des complexités du contexte sud-africain en tant que jeune homme blanc français, diplômé, etc. ont largement évolué. Lors de mes premiers pas au Cap, je suis impressionné par la hauteur des murs, les patrouilles des sécurités privées et les barbelés dans les quartiers les plus aisés de la ville, mais aussi par le nombre de conseils de sécurité que les Sud-Africain-es que je rencontre me donnent. Le contexte des *townships* me marque également du fait du bouillonnement qui y règne et de la complexité de ces endroits que j'imaginais beaucoup plus homogène. J'y suis souvent désorienté, notamment parce que je ne comprends pas la langue parlée (souvent le xhosa), on m'appelle parfois « *umlungu* » (équivalent du *gringo* mexicain ou du *toubab* d'Afrique de l'Ouest), et je ne passe généralement pas inaperçu. Si la socialisation contrastée qui m'a mené de Haute Savoie à l'IEP de Toulouse a peut-être contribué à forger des capacités d'adaptation à des groupes et des espaces différents, c'est surtout le temps long et ma curiosité pour cette ville et ce pays au-delà de mon sujet de thèse qui me permettent de m'ajuster au contexte. 3 ans et 10 mois après mon arrivée, je connais la plupart des randonnées et des stades de rugby autour du Cap, je sais où faire réparer ma voiture pour quelques dizaines de rands et où acheter les meilleurs *magwinyas* (beignets frits) de la ville, je peux également avoir une conversation de base en xhosa et je baragouine quelques blagues en afrikaans. Je retrace dans le chapitre 3 (cf. III. « *Bon et mauvais* » stagiaires, p. 256) ces évolutions qui m'ont positionné de manières différenciées dans le groupe des stagiaires, ce qui a eu des conséquences sur mon rapport aux terrains. Il me faut toutefois évoquer de manière rapide ici quelques points transversaux, sur ce que mon statut de stagiaire et de jeune homme blanc français diplômé et le parcours décrit ci-dessus ont fait à mon enquête.

Si je n'avais pas l'habitude en France de me définir ou d'être défini comme « blanc »¹¹⁰, le contexte sud-africain fait que cette question s'est fréquemment posée, que ce soit pour remplir des documents administratifs mais aussi dans des interactions plus quotidiennes¹¹¹. L'histoire du pays a en effet créé une société dans laquelle « le discours public national reste obsédé par la race¹¹² ». Les Sud-Africain-es blanc-hes sont structurellement et historiquement les bénéficiaires de ce contexte et si le fait que je sois français me tenait en partie à distance de ces rapports de domination historique, ma blanchité et cette même nationalité européenne me repositionnaient tout de même dans des rapports de pouvoir lié à l'histoire coloniale mais aussi propre au secteur du développement. Selon S. Darnell le développement participe à « la (re)construction d'un savoir particulier » où « la blanchité équivaut à une position de bienveillance, de rationalité et d'expertise, par opposition aux corps de couleur marginalisés, non sophistiqués et reconnaissants¹¹³ ». Si cette distinction nette s'applique sûrement à de nombreuses ONG occidentales aux salarié-es majoritairement blanc-hes et intervenant en Afrique, les rapports de pouvoir sont plus complexes et variables dans le cas des programmes de cohésion sociale étudiés ici. Au sein d'ONG sud-africaines, ces programmes mettent en effet en relation : d'un côté des salarié-es noir-es ou *coloureds* (hormis la directrice du programme du SCCT) habitant parfois les *townships* et des stagiaires majoritairement blanc-hes et occidentaux ; et de l'autre côté des bénéficiaires également noir-es ou *coloureds* et habitant les *townships*. Des rapports de domination existent donc entre les Sud-Africain-es salarié-es qui mènent les formations et les programmes, les stagiaires généralement dans des rôles de soutien et les Sud-Africain-es bénéficiaires qui écoutent et reçoivent les enseignements sur la cohésion sociale. De ce fait, en tant que stagiaire, je suis bien pris dans ces rapports face aux bénéficiaires. Je ne suis toutefois pas qu'un dominant sur le terrain puisque, malgré mes diplômes et même si lors de quelques réunions les interlocuteurs s'adressent par « réflexe » au blanc qu'ils supposent être le manager, j'arrive dans des programmes qui sont déjà structurés et menés par des salarié-es qui sont mes supérieur-es hiérarchiques, qui connaissent leur métier et surtout qui possèdent un capital d'autochtonie¹¹⁴ que, comme les autres stagiaires, je n'ai pas.

Au demeurant, il faut préciser que le genre masculin auquel je m'identifie va tout au long de mon terrain me distinguer par rapport aux stagiaires qui sont en majorité des femmes, et parfois avoir des conséquences sur les missions qu'on me confiera ou non, tout comme mon intérêt initial pour les

¹¹⁰ Sylvie Laurent et Thierry Leclère, *De quelle couleur sont les blancs ? Des « petits Blancs » des colonies au « racisme anti-Blancs »*, Cahiers libres (Paris: La Découverte, 2013); Mélusine, « Être blanc, ou le privilège de l'ignorance », in *Racismes de France*, Cahiers libres (Paris: La Découverte, 2020), 231-47.

¹¹¹ Bundy, *Short-Changed?*, 2014, 132-36.

¹¹² Everatt, « Non-Racialism in South Africa », avril 2012, 6.

¹¹³ Simon C. Darnell, « Playing with Race: *Right to Play* and the Production of Whiteness in 'Development through Sport' », *Sport in Society* 10, n° 4 (juillet 2007): 560-79.

¹¹⁴ Jean-Noël Retière, « Autour de l'autochtonie. Réflexions sur la notion de capital social populaire », *Politix* 16, n° 63 (2003): 121-43.

questions de sport et mon hexis corporelle de rugbyman. Mon âge et mon niveau d'études vont eux avoir un effet distinctif plus progressif puisque si je commence mon premier stage comme un étudiant de 22 ans qui vient de finir son master, - ce qui correspond au « profil type » du stagiaire - je termine le dernier en 2019 comme doctorant (que je suis progressivement devenu) de 26 ans, donc un peu plus diplômé et âgé que la moyenne. Les effets de ces caractéristiques doivent être abordées en conjonction avec ma progressive familiarisation avec le contexte du Cap¹¹⁵ et une forme de politisation, notamment autour des questions de « race » et de l'effet du travail des ONG qui vont également peu-à-peu me distinguer de la plupart des nouvelles-eaux arrivant-es. En effet, si je suis stagiaire, je suis également chercheur, et ce second statut va peu à peu me permettre de porter un regard plus critique et distancié sur les ONG et la cohésion sociale, quand la plupart des autres stagiaires, du fait de la durée de leur séjour mais aussi de leurs études et du futur qu'ils et elles envisagent sont plus pris par les discours et pratiques qui structurent ce secteur. De manière schématique, je commence donc mon parcours plus comme stagiaire que comme chercheur et je le termine plus comme chercheur que comme stagiaire.

V. Plan de la thèse

Si chaque chapitre articule les niveaux d'analyse micro, meso et macro, les « dominantes » ne sont pas les mêmes tout au long des trois parties qui composent la thèse. La première partie ayant pour objectif de retracer la genèse des institutions étudiées, la relation meso-macro y est plus développée. Le chapitre 1 permet de commencer à retracer la trajectoire des ONG auxquelles je me suis intéressé qui ont pour racine commune le Cape Town Refugee Forum (CTRF), lancé en mars 1994. Créé par des militant-es anti-apartheid en train de passer « de la Révolution aux Droits¹¹⁶ », cette matrice donne naissance aux premiers efforts de lutte anti-xénophobie et aux institutions au sein desquelles j'évoluerai. Cet effort introductif plante le décor du chapitre 2 qui revient sur la formation des programmes de cohésion sociale au lendemain des attaques xénophobes de 2008, financé par une série de bailleurs internationaux. À ce moment-là les campagnes de communications anti-xénophobies adressées à l'ensemble de la population sont remplacées par des programmes de sensibilisation à la « cohésion sociale », terme défendu par la présidence sud-africaine, en direction des *townships*. Faire

¹¹⁵ Familiarisation qui restera toutefois toujours relative puisque, par exemple, même si je vais prendre des cours de xhosa je ne parlerai jamais couramment cette langue, même si mon accent lorsque je parle anglais se teintera d'influences sud-africaines il restera toujours identifiable comme « étranger », mais surtout je resterai toujours un blanc, plutôt privilégié, habitant loin des townships.

¹¹⁶ Robins, *From Revolution to Rights in South Africa: Social Movements, NGOs and Popular Politics After Apartheid*, 2008.

la socio-histoire de ces programmes permet de commencer à comprendre quels fragments de politiques publiques nationales et transnationales sont mis en œuvre par ces organisations¹¹⁷.

La partie suivante, resserre la focale sur les acteur·rices qui donnent corps à ces programmes au quotidien. Le chapitre 3 emprunte une démarche prosopographique. Dans une perspective articulant de manière plus évidente les dimensions micro et meso, « l'histoire incorporée¹¹⁸ », je mets en lumière les dispositions principales et la socialisation institutionnelle de celles et ceux qui mettent en œuvre les programmes de cohésion sociale. Le chapitre 4 revient sur la rhétorique participative des programmes et sur ce qu'elle implique en pratique pour sélectionner les habitant·es des *townships* qui prennent part aux formations. Ce chapitre permet de finir de présenter les acteur·rices qui évoluent dans ces programmes tout en commençant à s'intéresser aux pratiques des ONG qui sont au cœur des deux chapitres et de la dernière partie. Celle-ci est en effet plus largement consacrée aux routines et rôles institutionnels que j'ai observés pendant les trois ans et dix mois passés sur le terrain. Elle fait communiquer de manière plus dynamique les deux « histoires » en repartant des pratiques : pratiques de formation de bénéficiaires à la résolution de conflit, aux droits humains ou au développement personnel dans le chapitre 5 ; et pratiques d'organisation d'évènements et d'activités mobilisant le dialogue ou des formes d'agir culturel, dans le chapitre 6.

¹¹⁷ Cette dimension historique distingue d'après V. Dubois les approches en termes d'« institution » de celles en termes d'« organisation » et, cette première partie, permet de commencer à raconter l'histoire objectivée auquel je me suis confrontée à partir de 2015 : « L'institution, c'est l'organisation plus l'histoire. L'histoire incorporée dans les dispositions des agents qui habitent l'institution et la font exister, et l'histoire objectivée, dans les éléments constitutifs de l'institution, ses procédures, ses structures, qui forme le résultat à un moment donné des processus d'institutionnalisation (Lagroye et Offerlé, *Sociologie de l'institution*, 2011, 309).

¹¹⁸ Jacques Lagroye et Michel Offerlé, *Sociologie de l'institution* (Paris: Belin, 2011), 309.

Partie 1 – La genèse de programme dépolitisés : de l’anti-xénophobie à la cohésion sociale

De 2015 à 2019, sur le terrain, ARESTA, Africa Unite, le SCCT et leurs programmes de cohésion sociale se présentaient à moi « avec toutes les apparences du naturel ». Retracer leur genèse permet donc de rompre avec ce sentiment, de ne pas céder à la tentation téléologique d’institutions envisagées « qu’à la lumière de leur forme établie » et de prendre le temps de revenir sur les débats et les hésitations qui les ont structurés¹. Pour se défaire d’une vision d’institutions comme réalité objectivée, cette approche socio-historique de la fabrique des programmes est particulièrement attentive aux rôles de celles et ceux qui les pensent et les incarnent, que je nomme « entrepreneur·ses d’institutions », et au contexte dans lequel ils et elles déploient leur action. Le terme d’entrepreneur·se d’institution permet comme celui d’« entrepreneurs de cause », ou d’« entrepreneurs de mobilisation » d’articuler intentionnalité et ressources² tout en étant plus attentif aux dynamiques de construction d’organisation. Si l’« entrepreneur de mobilisation » vise à « s’attirer le soutien du plus grand nombre », l’entrepreneur d’institution travaille à obtenir des fonds, à développer des programmes qui correspondent aux attentes des bailleurs et des bénéficiaires. Il se rapproche donc de celles et ceux que P. Bezes et P. Le Lidec appellent « entrepreneurs de réforme³ » dans la mesure où ils et elles peuvent créer mais aussi « transformer les règles d’une institution ». Cette partie est donc attentive à la manière dont les questions de migration et de xénophobie ont été construites

¹ Julien Meimon, « Sur le fil. La naissance d’une institution », in *Sociologie de l’institution*, par Jacques Lagroye et Michel Offerlé (Belin, 2011), 106-7.

² D’après C. Traïni et J. Siméant : « on utilise généralement la notion d’« entrepreneurs de cause », ou d’« entrepreneurs de mobilisation », dans le but de signifier que les mobilisations collectives ne se développent qu’à partir du moment où des activistes entreprennent, avec succès ou non, de rassembler des moyens appropriés afin de s’attirer le soutien du plus grand nombre. L’expression nous interdit, autrement dit, de percevoir les mobilisations comme la résultante naturelle ou mécanique de tensions macrosociales » (Christophe Traïni et Johanna Siméant-Germanos, « Introduction. Pourquoi et comment sensibiliser à la cause ? », in *Émotions... Mobilisation !*, Académique (Paris: Presses de Sciences Po, 2009), 16). La sociologie des problèmes publics donne également un rôle prépondérant aux entrepreneur·ses de cause à chaque étape de la construction des problèmes, mais tout particulièrement lors de la phase d’identification de ceux-ci. D’après E. Neveu, « pour que naisse un problème public, il faut d’abord que des entrepreneurs de cause se fixent sur une situation, œuvrent à la faire percevoir comme problématique » (Érik Neveu, *Sociologie politique des problèmes publics* (Armand Colin, 2015), 41).

³ « Groupes d’acteurs qui revendiquent l’intention et sont en position de en faisant montre de compétences et de ressources pour élaborer des diagnostics, promouvoir des solutions et constituer des coalitions favorables à leurs projets » (Philippe Bezes et Patrick Le Lidec, « Ordre institutionnel et genèse des réformes », in *Sociologie de l’institution*, éd. par Jacques Lagroye et Michel Offerlé (Paris: Belin, 2011), 58).

par ces acteur·rices, au cadrage plus ou moins politisé qu'ils et elles en proposent et à la façon dont ceci est perceptible dans la fabrique des programmes visant à lutter contre la xénophobie.

Cette approche socio-historique, menée à partir d'entretiens et de l'analyse des archives auxquelles j'ai pu accéder⁴, permet dans le chapitre 1 de repartir de l'année 1994. C'est en effet en 1994 qu'est établi le Cape Town Refugee Forum (CTRF), dont émergera au début des années 2000 ARESTA et Africa Unite, et c'est en 1994 que les premiers pères scalabrinien, qui fonderont le SCCT, s'installent au Cap. Dans une cause des migrant·es naissante et fondée majoritairement par des entrepreneur·ses d'institution proche du pôle libéral de la lutte anti-apartheid⁵, la priorité est initialement donnée à l'urgence humanitaire et au développement de la nouvelle législation migratoire post-apartheid et non à la xénophobie. Cette question prend plus d'importance avec la campagne nationale Roll Back Xenophobia (RBX), à laquelle participe le CTRF, et qui organise de 1999 à 2002 un premier programme de sensibilisation sur le sujet à destination de tous·tes les Sud-Africain·es. Malgré quelques débats, le cadrage proposé est largement consensuel et ne pointe pas directement de responsable. Quand émerge ARESTA, Africa Unite et le SCCT au début des années 2000, la question de la xénophobie est moins présente dans le débat public. Avec des outils construits dans la continuité de la campagne RBX (et parfois en cherchant à s'en distinguer), quelques ONG essaient de la porter mais la cause des migrant·es est globalement en déclin.

Le chapitre 2 s'ouvre sur les attaques de 2008 qui constituent un choc assez important pour la société sud-africaine et qui va participer à relancer la cause des migrant·es en remettant sur la table la question de l'acceptation des étranger·ères. Des programmes dédiés à la xénophobie s'institutionnalisent de manière plus pérenne et, dans un débat public d'avantage polarisé sur la question, maintiennent le cap d'une approche non-conflictuelle. À la différence de ce qui avait été fait pour les programmes précédents, les entrepreneur·ses d'institutions, qui sont en partie nouveaux·elles, pensent ces nouvelles moutures pour être spécifiquement mis en œuvre dans les *townships*, lieux principaux des violences. Si ce contexte spécifique oblige les ONG à penser ensemble les défis auxquels font face les Sud-Africain·es pauvres et les migrant·es, ceci n'aboutit pas à une repolitisation totale du discours, ce qui est notamment symbolisé par l'adoption du concept vague de « cohésion sociale ». De

⁴ En plus des fonds d'archives mentionnés dans l'introduction générale (cf. p. 50), je suis très reconnaissant à tous·tes celles et ceux qui m'ont fait parvenir des documents, et notamment à Laura Schultz et Jeff Handmaker dont les archives personnelles sont très riches et bien organisées. J'ai également accédé à de nombreux documents en ligne et le site *web.archive.org* m'a permis de reconstituer l'histoire de nombreuses organisations en remontant les archives de leurs sites internet.

⁵ Réseau lâche d'organisations qui s'étend de manière schématique entre l'opposition parlementaire à l'apartheid et les organisations prônant des stratégies et des discours plus révolutionnaires. Bien que certaines organisations libérales entretiennent des relations avec le « mouvement de masse » elles s'en différencient par le choix d'un répertoire d'action exclusivement non violent, un ancrage dans les townships moindre et des structures souvent plus verticales. Rupert Taylor, Jacklyn Cock, et Adam Habib, « Projecting Peace in Apartheid South Africa », *Peace & Change* 24, n° 1 (1 janvier 1999): 1-14.

manière plus fine, revenir sur le développement post 2008 de chacun de ses programmes permet de saisir la manière dont cette question est spécifiquement appréhendée dans chaque programme, en fonction du parcours des entrepreneur·ses et des cultures institutionnelles qui se sont progressivement solidifiées.

Chapitre 1 - Naissance institutionnelle et premières campagnes anti-xénophobie (1994- 2008)

S' intéresser à la manière dont des entrepreneur·ses d'institutions vont penser et « donner corps »¹ à ARESTA, à Africa Unite, aux SCCT et à leurs programmes de cohésion sociale amène inévitablement à remonter à l'année 1994. C'est à cette date qu'est créé le Cape Town Refugee Forum (CTRF), dont émergent au début des années 2000 ARESTA puis Africa Unite. C'est également en 1994 que les premiers pères scalabrinien·s s'installent au Cap et commencent à soutenir les migrant·es, avant la sécularisation progressive de leur projet qui donne naissance au SCCT entre 2002 et 2005. Ce processus s'inscrit dans l'ordre institutionnel² bouleversé des années 1990. Cette décennie voit en effet un chamboulement profond du référentiel global de la société sud-africaine, symbolisé entre autres par les premières élections démocratiques de 1994 et l'adoption d'une nouvelle constitution en 1996. Les répertoires et discours de l'apartheid ou des mouvements révolutionnaires de libération laissent place à celui des droits humains, ce qui ne se fait pas sans tensions et contradictions³. Au tournant du millénaire, malgré de nombreuses avancées en termes d'accès aux droits sociaux, aux logements, etc., les espoirs d'une « nation arc-en-ciel » laissent place à une réalité marquée par l'épidémie de VIH/SIDA, le creusement des inégalités et le retour des mouvements sociaux. S'il est important de prendre en compte ces bouleversements, il ne faut pas surestimer leur poids et aussi considérer les nombreuses continuités avec la période précédente⁴, ainsi que la manière dont cet ordre institutionnel est saisi par les acteur·rices.

Appliqué à la cause des migrant·es et aux premières initiatives anti-xénophobie, ceci suppose de revenir sur la façon dont la transition post-apartheid s'accompagne d'une redéfinition de nombreuses frontières et catégorisations : principalement entre citoyen·nes et non-citoyen·nes et entre migrant·es et réfugié·es (I). C'est dans ce contexte que des entrepreneur·ses d'institutions, globalement proche du pôle libéral de la lutte anti-apartheid et du HCR, créent les premières organisations de la cause des migrant·es (II). C'est également dans ce contexte que la question de la xénophobie va être cadrée (III) et que les premiers programmes anti-xénophobie sont mis en œuvre (IV). Il est nécessaire de prendre en compte cette histoire pour comprendre sur quelles bases se construisent au début

¹ Meimon, « Sur le fil. La naissance d'une institution », 2011.

² L'ordre institutionnel est défini comme « les formes variées de mise en cohérence des entreprises de légitimation concernant la société dans son ensemble et chacun des secteurs d'activités » (Lagroye et Offerlé, *Sociologie de l'institution*, 2011, 27).

³ Saul Dubow, *South Africa's struggle for human rights*, Ohio short histories of Africa (Athens: Ohio University Press, 2012), 87-97; Robins, *From Revolution to Rights in South Africa: Social Movements, NGOs and Popular Politics After Apartheid*, 2008, 1-28.

⁴ Bundy, *Short-Changed?*, 2014.

des années 2000, ARESTA, Africa Unite et le SCCT et la manière dont ils abordent, ou non, la question de la xénophobie (V).

I. Nouvelles frontières et continuités

Au tournant des années 1990, le gouvernement de F.W De Klerk, sous pression du mouvement anti-apartheid et en difficulté sur les plans économique et international, accepte de rentrer dans un processus de négociation pour mettre fin à l'apartheid. Plusieurs lectures concurrentes s'opposent à propos de cette période de transition qui aboutit à l'élection d'un gouvernement d'union national, présidé par Nelson Mandela : récit du miracle de la nation arc-en ciel, ou jeu de dupe au détriment de l'ANC* ou du Parti national⁵. Louant ou blâmant Mandela ou De Klerk, ils reposent tous sur la figure du Grand Homme dans l'Histoire, et C. Bundy les rejettent comme « peu utile » pour saisir cette période qui est à la fois une rupture cruciale avec le passé tout en étant marquée par de fortes continuités⁶. Dans ce contexte, pour comprendre de manière nuancée comment le « problème de l'immigration⁷ » a été reformulé pendant cette période, il faut donc prendre en compte les politiques qui l'ont précédé pendant la période coloniale et d'apartheid. Le projet suprémaciste blanc est de dresser des barrières physiques et symboliques entre eux et les groupes catégorisés comme « non-blancs », qu'ils habitent un *township*, un des bantoustans* créés par le régime (cf. *annexe 1*, « *Contrôler les migrations au XXème siècle* », p. 499) ou un autre pays africain. Dans la période de transition démocratique, la suppression de l'*influx control** et des bantoustans et le nouveau référentiel des droits humains viennent remettre en question ces principes bien que la ségrégation spatiale persiste et prenne de nouvelles formes (A). Le constat est encore plus mesuré quant à la question de la gestion des frontières internationales puisque, malgré l'évolution des flux migratoires et des avancées indéniables en termes de droits humains, les politiques publiques migratoires, dans le traitement des étrangers les plus pauvres, s'inscrivent en grande partie à la suite de celles du régime précédent (B).

A. La fin des frontières internes à l'Afrique du Sud et au Cap : construire une nouvelle nation

Si les lignes tracées par l'apartheid continuent d'exercer des effets importants, elles s'effacent dans la loi et la circulation devient plus libre à l'intérieur du pays. La fin de l'*influx control* en 1986, des bantoustans en 1994 et plus généralement l'affirmation de la liberté de circulation dans la constitution de 1996, va lever les barrières aux migrations vers le Cap. La ville se métamorphose, tout en restant

⁵ Bundy, 2014, 21-23.

⁶ Bundy, *Short-Changed?*, 2014.

⁷ Gérard Noiriel, « L'immigration : naissance d'un « problème » (1881-1883) », *Agone*, 2 septembre 2008.

profondément marquée par son héritage historique. Ce mouvement, qui avait été amorcé malgré les restrictions avant et durant l'apartheid, s'accélère. La population du Cap passe de 2,5M d'habitants en 1996 à 4,7M en 2021. Si l'accroissement naturel explique une partie de cette augmentation, les chiffres des recensements successifs sur les migrations entre provinces montrent également clairement un départ des provinces « rurales » vers les grandes villes du pays. Le développement rural, notamment des anciens bantoustans, n'est en effet pas la priorité des gouvernements post-apartheid qui se concentrent sur les villes⁸. Dans le cas du Cap, cette migration se fait donc en grande partie depuis la province de l'Eastern Cape, où se trouvent notamment les anciens bantoustans du Ciskei et du Transkei. Le nombre de personnes se définissant comme « noires africaines » augmentent de plus d'un million entre 1996 et 2016, soit une hausse de 164,6%. La démographie de la ville est significativement modifiée. Les « noir-es africain-es » représentent 25,1% de la population du Cap en 1996 mais 42,6% en 2016 quand les « *coloureds* » et les « blanc-hes » passent eux respectivement de 48.4% à 39.9% et de 21.2% à 16.5% sur la même période⁹. Même si les surreprésentations « *coloured* » et « blanches » tendent à diminuer, la composition de la métropole reste donc singulière par rapport aux chiffres nationaux¹⁰.

Cependant, les Sud-Africain-es qui viennent chercher dans les métropoles un avenir meilleur vont vite se heurter à ce que S. Robins appelle « les limites de la libération¹¹ », notamment le fait que, bien que la pauvreté soit réduite, les inégalités augmentent. La réduction de la pauvreté a été en partie le fait d'une redistribution importante de ressources fiscales vers les ménages pauvres, notamment dans le cadre du *Reconstruction and Development Programme* (RDP) adopté en 1994. Cette politique étend à l'ensemble de la population le système de sécurité sociale réservé aux blanc-hes pendant l'apartheid¹². Un investissement public massif, « probablement sans précédent au regard des pratiques internationales contemporaines¹³ », permet d'améliorer les conditions de vie des plus pauvres par la construction de logements, le raccordement à l'eau et à l'électricité, etc. Ainsi, au Cap, en 1996, 32,9 % des « ménages noirs africains » (« *Black African headed households* ») vivaient dans des

⁸ Colin Bundy, *Poverty in South Africa: past and present* (Auckland Park, South Africa: Jacana, 2016), 142-43.

⁹ Karen Small, « 2016 Community Survey Cape Town Trends 1996 to 2016 » (Research Branch, Organisational Policy and Planning Department, City of Cape Town (based on Statistics South Africa data), avril 2017), 3-4.

¹⁰ Pour rappel, en 2016, les 57,7 millions de Sud-Africain-es se répartissaient de la manière suivante : « noir-e africain-e » 80,6 % ; « *coloured* » 8,7 % ; « blanc-he » 8,1 % ; « indien-ne/asiatique » 2,5 %, « autre » 0,5% (Statistics South Africa, « Community Survey 2016, Statistical release P0301 », 2016, 21).

¹¹ Steven L. Robins, éd., *Limits to liberation after apartheid: citizenship, governance & culture* (Oxford [England] : Athens, Ohio : Cape Town [South Africa]: James Currey ; Ohio University Press ; David Philip, 2005).

¹² Cette politique beveridgienne, ne reposant pas sur les cotisations mais sur la redistribution, ne protège pas du risque de chômage qui touche majoritairement les jeunes hommes noirs, et a bénéficié principalement aux personnes âgées (*Older Persons Grant*) et aux mères de famille noires (*Child Support Grant*) qui peuvent toucher des allocations minimales. Ce système, dont la générosité a été revue à la baisse à la fin de l'apartheid, constitue un mince filet de sécurité pour éviter qu'une partie pauvre de la population ne tombe dans la pauvreté extrême. Pour plus de précisions voir Bundy, *Poverty in South Africa*, 2016, 111-33.

¹³ Bundy, 2016, 137-38.

logements « formels » et 64,8 % dans des logements « informels ». 20 ans plus tard, la tendance est largement inversée avec 64,7 % de ces ménages vivant dans des logements formels et 34,5 % vivant dans des logements informels¹⁴. Avec l'apparition au niveau national d'une « nouvelle classe moyenne noire¹⁵ », la ville va donc connaître des migrations internes : des *townships* vers les *southern* et *northern suburbs* (majoritairement réservée aux blancs pendant l'apartheid) mais aussi au sein des *townships*¹⁶. Si, depuis leur création les quartiers ségrégués, ont toujours été relativement socialement hétérogènes, la période post-apartheid voit les écarts et les tensions s'accroître, notamment entre des quartiers, tel Mandalay ou Ilitha Park à Khayelitsha, qui se rapprochent des modes de vies et des revenus des *suburbs*, et les zones d'habitats informels¹⁷. Il faut toutefois prendre cette opposition avec précautions car les délimitations entre classes moyennes et populaires, entre formel et informel ne sont souvent pas claires et masquent des échanges, des enchevêtrements et d'autres logiques sociales de divisions (en fonction du lieu d'origine, de l'appartenance politique, etc.).

Ces mouvements entre provinces mais aussi au sein de la ville et les tensions qu'ils créent sont liés à l'augmentation des inégalités depuis les années 1990. L'écart entre la partie de la population en emploi (souvent protégée par des syndicats relativement puissants) et une autre partie au chômage qui survit parfois grâce à l'activité informelle et/ou aux politiques redistributives de l'État, va en effet croître. Ainsi, en 2018, le taux de chômage, est de 27,5% (37,3% selon la définition étendue)¹⁸ et 55% de la population vit sous le « seuil de pauvreté national supérieur » de R1 138 par personne et par mois¹⁹. Ces inégalités restent profondément marquées par le passé du pays : « dans l'Afrique du Sud post-apartheid, la richesse a été déracialisée - mais la pauvreté est restée obstinément racialisée²⁰ ». Au Cap, Chloé Buire note que :

« Le classement des 105 wards du moins riche au plus riche montre à quel point le niveau économique est corrélé au profil racial des circonscriptions. Les wards les plus*

¹⁴ Small, « 2016 Community Survey Cape Town Trends 1996 to 2016 », avril 2017, 25. Ce même rapport comporte d'autres statistiques quant à l'accès à l'eau courante, à des toilettes ou à l'électricité qui vont également dans le sens des améliorations nationales.

¹⁵ Roger Southall, *The New Black Middle Class in South Africa* (Johannesburg, South Africa: Jacana, 2016).

¹⁶ Myriam Houssay-Holzschuch, « Le Territoire volé, une géographie culturelle des quartiers noirs de Cape Town (Afrique du Sud) » (Université Paris-Sorbonne - Paris IV, 1997), 247.

¹⁷ Houssay-Holzschuch, décembre 1997, 232-38.

¹⁸ Derrière ces chiffres globaux se cachent de fortes disparités, le taux de chômage étant par exemple de 31,1% pour les « noir-es africain-es », 21,8% pour les « *coloureds* », 10,1% pour les « indien·nes/asiatiques » et de 7,1% pour les « blanc-hes », ou de 20,7% dans la province du Cap. Ils peuvent monter à plus de 60% dans les quartiers populaires les plus touchés (Stats SA, « Quarterly Labour Force Survey » (Pretoria: Statistics South Africa, Quarter 2018), 21-25).

¹⁹ Selon Statistics SA, au-dessus de cette ligne « les individus peuvent acheter des produits alimentaires et non alimentaires adéquats ». William B. Hurlbut, « Overcoming Poverty and Inequality in South Africa - An Assessment of Drivers, Constraints and Opportunities » (Washington D.C.: World Bank, South African Department of Planning, Monitoring and Evaluation & Statistics South Africa, mars 2018).

²⁰ Bundy, *Poverty in South Africa*, 157.

pauvres sont exclusivement « africains ». Ensuite viennent les wards mixtes 'africains-colorés' et quelques wards 'colorés', puis les wards uniformes 'colorés' puis les mixtes 'colorés-blancs'. Et enfin, bien sûr, les wards les plus riches marqués par la surreprésentation des 'Blancs'²¹ ».

Cette continuité s'explique notamment par les ambiguïtés des politiques économiques post-apartheid. Ainsi, à partir de 1996, sont adoptées, dans le cadre du programme *Growth Employment And Redistribution*, des politiques d'austérité. Cette approche néo-libérale va être quelque peu relâchée dès 2001 et ne remettra pas totalement en cause les politiques redistributives ou l'existence d'entreprises publiques. Toutefois, elle explique en grande partie l'augmentation des inégalités ainsi que l'apparition d'un chômage de masse²². Elle contribue également à agrandir le fossé qui sépare les foyers les plus pauvres et les plus riches pour lesquelles des services urbains privatisés, notamment de sécurité, se substituent aux services publics (modèle dont les *gated communities* sont le paroxysme). Au demeurant, les nouveaux *townships* post-apartheid répètent des schémas passés : construction rapide de maisons individuelles de qualité souvent médiocre, pour des familles nucléaires, dans des endroits éloignés du centre et mal desservis en transport et autres services publics. Si cette persistance a parfois été expliquée par le maintien au pouvoir au Cap du Parti national (parti ayant instauré l'apartheid), l'alternance au *City Council* en 2002²³ et le caractère national de nombreuses de ces politiques remet en question cette idée. Leur construction repose plutôt sur une même croyance dans le pouvoir de l'ingénierie spatiale qui, sans avoir besoin de prendre en compte les inégalités structurelles, doit automatiquement créer de « bon-nes citoyen-nes » et des « communautés fonctionnelles »²⁴. Cette ingénierie s'accompagne d'une responsabilisation des habitant-es des *townships* par un « discours développementaliste qui sert des objectifs conservateurs et légitime l'idée que la sécurité sociale dépend de l'entraide communautaire, en transférant les responsabilités de l'État vers les communautés pauvres²⁵ ».

²¹ Toutefois, elle précise également que ces faits, bien qu'indiscutables, énoncés comme tels, masquent en partie la complexité de la géographie du Cap post-apartheid et ne prenant notamment pas en compte la dimension « vécu », de « territoire », de l'espace (Buire, *Citadins-Citoyens au Cap Espace et justice après l'apartheid*, 2019, 29).

²² Jeremy Seekings et Nicoli Nattrass, *Policy, Politics and Poverty in South Africa*, Developmental Pathways to Poverty Reduction (London: Palgrave Macmillan UK, 2015), 6-22.

²³ Avant 2000 le Cap est divisé entre plusieurs municipalités dominées par le Nouveau parti national fondé en 1994 par FW De Klerk à la suite et en rupture avec le Parti national. Lors de la métropolisation (ie la fusion des municipalités en une entité) en 2000, le NNP s'allie au Democratic Party avec qui il forme la Democratic Alliance et se maintient au pouvoir. En 2002, le NNP quitte la DA et s'allie avec l'ANC (au sein duquel il finit par disparaître) qui remporte les élections. En 2006, le DA remporte de nouveau les élections et dirige la ville depuis.

²⁴ Ivor Chipkin, « "Functional" and "Dysfunctional" Communities: The Making of National Citizens », *Journal of Southern African Studies* 29, n° 1 (2003): 63-82.

²⁵ Bundy, *Poverty in South Africa*, 2016, 127.

Au-delà de ces considérations socio-économiques, la transition vers la démocratie est marquée par une volonté de créer une nouvelle Afrique du Sud, une « communauté imaginée » basée sur une histoire violente mais commune (comme l'incarne la Commission Vérité et Réconciliation menée par Desmond Tutu) et une citoyenneté qui rassemble les différents groupes vivant en Afrique du Sud sous un nouveau drapeau, un nouvel hymne (qui dans les deux cas créés des nouveaux symboles à partir d'anciens) et la devise « unis dans la diversité »²⁶. L'euphorie autour de la notion de « nation arc en ciel » s'estompe toutefois assez rapidement et la position consensuelle de « renaissance africaine » de T. Mbeki, successeur de N. Mandela à la présidence sud-africaine en 1998, est rapidement transformé en un « africanisme catégorique, revendicatif et exclusif » que Xolela Mangcu qualifiera de « nativisme racial »²⁷. Ce nativisme fait notamment écho à une « solidarité raciale » parmi la population blanche construite en partie autour de « l'absence de contrition ». Ces deux phénomènes parallèles remettent ainsi largement en question le « non-racialisme » (« *non-racialism* ») officiellement prôné dans la constitution²⁸.

Dans le cadre de ce projet national, les premières lois post-apartheid redéfinissent la ligne séparant citoyen·nes et non citoyen·nes. Elles permettent à des millions de Sud-Africain·es exclu·es par la ségrégation de devenir des citoyen·nes à part entières mais posent la question des modalités d'entrée sur le territoire et des droits de celles et ceux qui n'ont pas ce statut. D'après M. Neocosmos, le moment de transition post-apartheid aurait pu permettre l'adoption d'une définition de la citoyenneté plus extensive mais, au contraire, le « discours des Droits Humains » a justifié la mise en place d'une citoyenneté « classique », calquée sur le modèle occidental, où l'État confère des droits de manière individuelle à chaque citoyen·ne²⁹. Ce choix s'accompagne donc de mesures pour distinguer Sud-Africain·es et non-Sud-Africain·es. Cette ligne est initialement assez floue, ce qui est symbolisé par un ensemble de processus. Le fait que des personnes qui seront plus tard catégorisées comme « étrangères » votent aux élections de 1994 est une première illustration. De même, de 1995 à 1998, des « amnisties aux non-citoyen·nes » donnent la possibilité d'accéder à la résidence permanente à

²⁶ Projet qui ne va pas sans contradictions, cf. Ivor Chipkin, *Do South Africans Exist ? Nationalism, Democracy, and the Identity of the People* (Johannesburg: Wits University Press, 2007); Abrahams, « Twenty Years of Social Cohesion and Nation-Building in South Africa », janvier 2016.

²⁷ C'est-à-dire : « l'idée que les véritables dépositaires de la culture africaine sont les natif·ves. Les natif·ves sont souvent défini·es comme des Africain·es noir·es parce qu'ils et elles sont indigènes au pays, et au sein de ce groupe, les vrai·es natif·ves sont celles et ceux qui ont participé à la lutte anti-apartheid. Et même parmi celles et ceux qui ont participé à la libération, les vrai·es natif·ves sont celles et ceux qui sont du côté du gouvernement. En raison de leur authenticité, ces natif·ves ont le droit de faire taire les intru·es blanc·hes ou les vendu·es noir·es », cité dans Bundy, *Short-Changed?*, 2014, 133.

²⁸ Everatt, « Non-Racialism in South Africa », avril 2012; Bundy, *Short-Changed?*, 2014, 132-34.

²⁹ Ce qu'il explique notamment par le fait que l'apartheid ayant basé son oppression sur des droits conférés de manière différenciée à des « groupes », les gouvernements post-apartheid se refusent d'aborder la question des droits de manière trop collective (Neocosmos, *From « foreign natives » to 'native foreigners': explaining xenophobia in post-apartheid South Africa : citizenship and nationalism, identity and politics*, 2010).

d'anciens mineurs ayant travaillé en Afrique du Sud pendant au moins dix ans, ou à des citoyen·nes de la Southern African Development Community (SADC*) pouvant apporter la preuve d'une résidence en Afrique du Sud pendant au moins cinq années mais aussi aux réfugié·es mozambicain·es ayant fui vers l'Afrique du Sud avant 1992. De la même manière, reconnaissant que les frontières coloniales coupent au travers de certaines communautés, des « *border control areas* » sont mises en place (notamment avec le Lesotho) et permettent une certaine liberté de déplacement pour les personnes y vivant³⁰. Cependant, ces initiatives, ne font que régulariser une situation de fait et peu d'individu·es entament la « régularisation » par le biais des *amnesties*, par manque d'information, peur du refus (pouvant signifier une expulsion) ou difficulté d'apporter les preuves de sa résidence³¹. *In fine*, l'État post-apartheid va progressivement tracer « la ligne entre citoyen·nes et non-citoyen·nes plus clairement qu'avant³² » et bien que les migrations domestique soient « bien plus importantes [...] en termes de défis de gouvernance locale³³ », ce sont les migrations internationales qui vont être construites comme un problème public, avec une approche assez proche de celle de l'apartheid. C'est à ce sujet qu'est consacrée la partie suivante.

B. L'ouverture minimale des frontières extérieures : nouvelle donne migratoire et mise en place d'un « régime de demandeur d'asile³⁴ »

Dans la littérature sur les migrations vers l'Afrique du Sud, les années 1990 sont souvent présentées comme un « tournant », le pays et ses métropoles³⁵ devenant « un nouveau pôle de migration

³⁰ Sally Peberdy, *Selecting immigrants: national identity and South Africa's immigration policies, 1910-2008* (Johannesburg, South Africa: Wits University Press, 2009), 155.

³¹ Aurelia Wa Kabwe-Segatti, « "Clandestins" et "Makwerekwere" Dans l'Afrique Du Sud Post-Apartheid: Production de Catégories, Pratiques Administratives et Xénophobie », *Social Science Information* 47, n° 4 (décembre 2008): 665-66.

³² Peberdy, *Selecting immigrants*, 2009, 166.

³³ Aurelia Segatti et Loren Landau, éd., *Contemporary Migration to South Africa: A Regional Development Issue* (The World Bank, 2011), 17.

³⁴ Politique migratoire qui met en avant une législation respectant les prescriptions internationales en termes d'asile, mais dont la mise en œuvre est *in fine* très restrictive et s'accompagne d'une politique de fermeture des frontières et de criminalisation des migrant·es hors asile. La dureté de la politique migratoire est ainsi justifiée par l'apparente ouverture de la politique d'asile (Akoka, *L'asile et l'exil. Une histoire de la distinction réfugiés/migrants*, 2020).

³⁵ Cette migration se fait en effet en grande partie vers les grandes villes du pays. Si les chiffres par municipalités ne sont pas disponibles, les provinces du Gauteng, où se trouve la conurbation Tshwane-Johannesburg-Ekurhuleni et la province du Western Cape où se trouve le Cap, accueillent respectivement 7,8% et 5% de personnes nées en dehors du pays (contre 2,6% dans la province rurale du Limpopo pourtant frontalière du Zimbabwe ou 1,3% pour le KwaZulu Natal) (Stats SA, « Census 2011 » (Pretoria: Statistics South Africa, 2012)). Dans des métropoles où la ségrégation spatiale est forte, les migrant·es sont fortement contraint·es dans le choix de leur lieu de logement et les plus pauvres d'entre eux s'installent souvent dans les *townships*.

à l'extrémité sud du continent³⁶ ». Si ce phénomène reçoit moins d'attention médiatique et universitaire que les migrations vers l'Europe il est numériquement plus important³⁷. Le changement est quantitatif, même si c'est surtout au cours des années 2000 que l'augmentation des entrées sur le territoire sud-africain va s'accélérer, mais il est aussi un changement de nature lié à des modifications de législation et à la diversification des flux migratoires. Face à cette nouvelle donne migratoire, l'adoption d'une loi de protection des réfugié-es en 1998 constitue une rupture par rapport aux piliers de la politique migratoire de l'apartheid (cf. annexe 1, « *Les quatre piliers de la politique migratoire de l'apartheid* », p. 517). Toutefois, les pratiques restrictives de l'asile et une loi relative aux migrations hors asile (adoptée en 2002) s'inscrivent plus clairement à la suite de l'apartheid. C'est sur ces transformations et ces continuités que je reviens ci-dessous.

Une fois l'ANC au pouvoir, plutôt qu'une réforme globale des politiques migratoires de l'apartheid et la suppression de la dernière mouture de l'*Aliens Control Act* (ACA) adoptée en 1991, le gouvernement tergiverse et agit de manière ambiguë, voire contradictoire. Le ministère de l'Intérieur conserve donc initialement un pouvoir arbitraire hérité de l'apartheid, incompatibles avec les nouveaux engagements du pays. L'homme à sa tête, Mangosuthu Buthelezi³⁸, au travers de déclarations xénophobes ne cache pas son hostilité envers les migrant-es africain-es et sa « vision sécuritaire de la gestion de l'immigration irrégulière [...] prévaut parmi les acteurs décisionnaires³⁹ ». Initialement, il a le champ libre pour mener sa politique répressive, puisque quand il arrive à ce poste dans le gouvernement d'union nationale en 1994, l'ANC n'a pas développé de position sur l'immigration internationale et ne dénonce jamais ouvertement ses prises de positions et déclarations. Le sujet provoque peu d'appétit au sein du parti où prévaut plutôt une « indifférence bénigne⁴⁰ ». Les quelques membres de l'organisation qui s'expriment le font de manière contradictoire, certains utilisant une rhétorique xénophobe proche de celle du ministre de l'Intérieur, à laquelle d'autres s'opposent en rappelant le rôle historique du gouvernement de l'apartheid dans la structuration des flux migratoires inégaux dans la région et la nécessité de renverser cette politique passée⁴¹. M. Buthelezi n'a donc initialement pas d'opposition, dans une période où la « plupart des observateurs s'attendaient à l'émergence rapide

³⁶ Segatti et Landau, *Contemporary Migration to South Africa*, août 2011, 9. Sur ce même sujet voir aussi : Jeff Handmaker et Caroline Nalule, « Border enforcement policies and reforms in South Africa (1994-2020) » (International Institute of Social Studies (ISS), 2021), WorldCat.org; Peberdy, *Selecting immigrants*, 2009.

³⁷ Segatti et Landau, *Contemporary Migration to South Africa*, août 2011, 9-11.

³⁸ Ancien dirigeant du bantoustan du KwaZulu, il dirige l'Inkatha Freedom Party (IFP) qui, soutenu par le gouvernement de F. De Klerk, s'est violemment opposé à l'ANC pendant la transition. Il intègre le gouvernement d'union nationale en 1994 et un mandat ministériel qui durera jusqu'en 2004 quand l'IFP décide de rejoindre l'opposition.

³⁹ Wa Kabwe-Segatti, « "Clandestins" et "Makwerekwere" Dans l'Afrique Du Sud Post-Apartheid », décembre 2008.

⁴⁰ Jonathan Crush et David A. McDonald, « Introduction to Special Issue: Evaluating South African Immigration Policy after Apartheid », *Africa Today* 48, n° 3 (2001): 5

⁴¹ Segatti et Landau, *Contemporary Migration to South Africa*, août 2011, 41.

d'un nouveau cadre politique » sur les questions migratoires pour dépasser l'ACA, « si manifestement un produit des ingénieurs de l'apartheid et en contradiction avec l'accent mis sur les droits dans un nouvel ordre démocratique et constitutionnel⁴² ». Le processus va être plus long que prévu. Il oppose schématiquement les tenants d'une approche sécuritaire et celles et ceux qui défendent une vision plus libérale et humanitaire⁴³, et aboutit au début des années 2000 à une solution qui ne satisfait personne mais avec laquelle « tout le monde peut vivre⁴⁴ ».

Le pôle « humanitaire/libéral » et le pôle « sécuritaire » s'opposent notamment autour de la question des chiffres. Dès les années 1990, « le débat sur l'immigration en Afrique du Sud est obsédé par une question sans réponse : 'Combien ?'⁴⁵ ». Cette controverse est particulièrement sensible car les chiffres exacts sont difficiles à établir, du fait du caractère temporaire et cyclique, mais aussi non déclaré de certaines migrations, et qu'ils sont souvent exagérés, notamment par des *leaders* politiques prompts à présenter le pays comme « envahi » par des « immigrant-es illégaux·les ». Bien que fréquemment dénoncées comme infondées, ces estimations erronées persistent. Ainsi dès 1995, le chiffre démesuré de 9 millions de sans-papiers est avancé par le *Human Sciences Research Council* (HSRC)⁴⁶ ; en 1997 le ministre de l'Intérieur évoque une « population illégale estimée entre 2,5 et 5 millions⁴⁷ » ; en 2018, le chiffre de 11 millions est cette fois avancé par le ministre de la Police⁴⁸, etc. Bien qu'imparfaits⁴⁹, les chiffres des recensements nationaux prennent en compte tous·tes les

⁴² Crush et McDonald, « Introduction to Special Issue: Evaluating South African Immigration Policy after Apartheid », 2001.

⁴³ Ce pôle va notamment se fédérer, à partir de fin 1996, autour de l'*Institute for Democracy in South Africa* (IDASA), pour la rédaction d'un livre vert (*green paper*) sur les migrations internationales. Ce document s'inscrit dans le paradigme de la « gestion des migrations ». Pour ses rédacteur·rices, le phénomène migratoire, s'il est bien « géré », est source de « développement ». Il faut l'envisager « comme une question de croissance » et s'éloigner de politiques se concentrant « principalement sur le contrôle et l'expulsion plutôt que sur la facilitation et la gestion », bien que « la migration non autorisée » ne soit « pas souhaitable » (Department of Home Affairs, « Draft Green Paper On International Migration », Pub. L. No. Notice 849 Of 1997 (1997)). La frontière doit alors jouer un double rôle de filtre « permettant de distinguer mobilité souhaitée et mobilité indésirable » et un rôle « humanitaire, de protection de migrant·es qui doivent pouvoir prouver que leur vie est en danger (Antoine Pécoud, « De la « gestion » au contrôle des migrations ? Discours et pratiques de l'Organisation internationale pour les migrations », *Critique internationale* N° 76, n° 3 (2017): 81).

⁴⁴ Selon le président de la commission parlementaire des affaires intérieures, cité dans : Segatti et Landau, *Contemporary Migration to South Africa*, août 2011, 45.

⁴⁵ Jonathan Crush, « The Discourse and Dimensions of Irregularity in Post-Apartheid South Africa », *International Migration* 37, n° 1 (mars 1999): 127.

⁴⁶ Crush et McDonald, « Introduction to Special Issue: Evaluating South African Immigration Policy after Apartheid », 2001, 6. M. Reitzes évoque des chiffres entre 2 et 8 millions pour 1994, sans donner de sources Maxine Reitzes, « Alien issues », *Indicator South Africa* 12, n° 1 (1994): 7.

⁴⁷ Jonathan Crush, *The perfect storm: the realities of xenophobia in contemporary South Africa*, éd. par Southern African Migration Project, Institute for Democracy in South Africa, et Queen's University (Kingston, Ont.), Migration policy series, no. 50 (Cape Town [South Africa] : [Kingston, Ont.] Canada: Idasa ; Southern African Research Centre, Queen's University, 2008), 17.

⁴⁸ Amnesty International, « Living in Limbo - Rights of Asylum Seekers Denied » (Johannesburg: Amnesty International South Africa, septembre 2019), 7.

⁴⁹ Tom Moultrie, « What do we really know about international migration to & from South Africa? », *Africa Check*, 8 janvier 2017.

migrant-es (avec ou sans papiers) et font état d'une toute autre réalité puisqu'ils indiquent que la population née en dehors de l'Afrique du Sud est passée de 800 000 en 1996 (soit 2% de la population du pays) à 2,4 millions en 2022 (soit 3,8% de la population du pays)⁵⁰. Le Département des affaires économiques et sociales de l'ONU ainsi que le directeur de *Statistics South Africa* (institut public statistique sud-africain) donnent un résultat corrigé de 4 millions de personnes nées à l'étranger habitant en Afrique du Sud en 2017 (soit 6,9% de la population), qui reste cependant bien inférieurs aux chiffres exorbitants souvent donnés⁵¹. Sur ces 4 millions, en 2021, seuls 75 000 seraient réfugié-es et 167 000 demandeur-ses d'asile⁵², encore une fois bien au-dessous des chiffres faramineux parfois évoqués⁵³. Les pays d'origine de celles et ceux que le HCR définit comme relevant de son mandat dans le pays varient selon les périodes mais les contingents les plus importants viennent de République Démocratique du Congo, de Somalie et d'Éthiopie (cf. graphique ci-dessous).

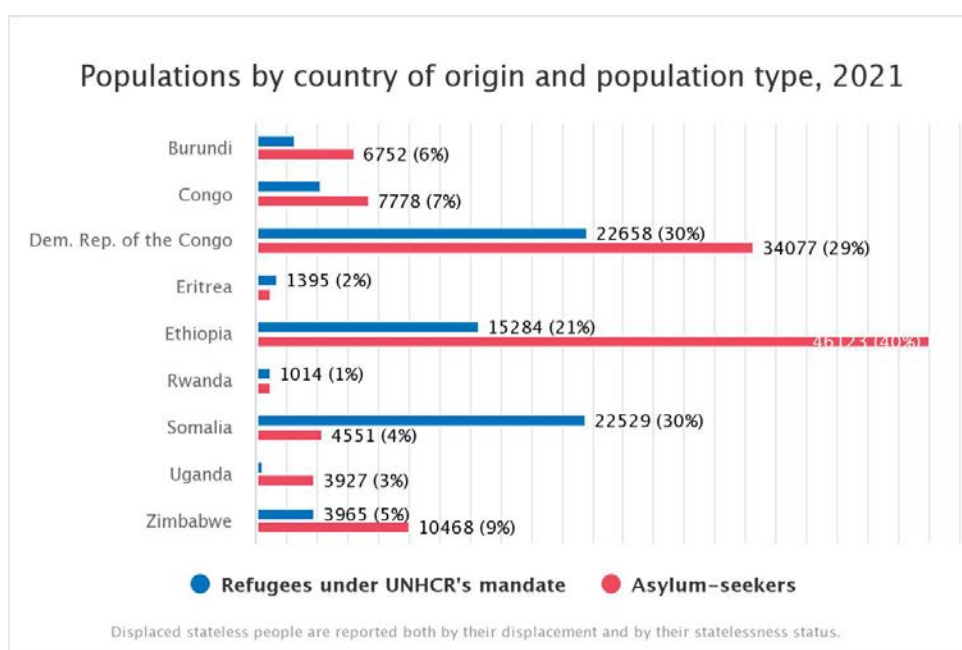


Figure 3 – Nombre de réfugié-es et demandeur-ses d'asile en Afrique du Sud, selon leur pays d'origine, en 2021 (source : Refugee Data Finder)

Les recensements permettent également de noter que les années 2000 ont vu une accélération des migrations vers l'Afrique du Sud. Le nombre de personnes nées en dehors du pays n'augmente pas entre 1991 et 1996 mais croît de 200 000 entre 1996 et 2001, puis augmente de presque 1,2

⁵⁰ Stats SA, « Census 2022 - Statistical Release » (Pretoria: Statistics South Africa, 10 octobre 2023), 29.

⁵¹ Risenga Maluleke, « Statistician-general clarifies South Africa's migrant estimates », *Africa Check*, 17 octobre 2018; Kirsten Cosser, « Are there 15 million undocumented immigrants living in South Africa? No, another ActionSA party member repeats old, incorrect claim », *Africa Check*, 7 juillet 2023.

⁵² Données collectées sur le *Refugee Data Finder* du HCR : <https://www.unhcr.org/refugee-statistics/>. D'après ce même site, le chiffre était de 30 000 (15 000 réfugié-es et 15 000 demandeur-ses d'asile) en 2000, au moment de la mise en application du *Refugee Act*.

⁵³ Richard Stupart, « Is South Africa home to more than a million asylum seekers? The numbers don't add up », *Africa Check*, 15 août 2016.

millions entre 2001 et 2011⁵⁴. Cette accélération des années 2000 peut s'expliquer par la bonne santé relative de l'économie sud-africaine, mais également la crise au Zimbabwe qui provoque l'exode de nombreux·ses citoyen·nes de ce pays (qui fournit le premier contingent de migrant·es en Afrique du Sud largement devant le Mozambique et le Lesotho⁵⁵) à partir de la seconde moitié des années 2000⁵⁶.

Au-delà de ces débats sur le nombre de migrant·es, le pôle « humanitaire/libéral » et le pôle « sécuritaire » s'opposent pour réformer l'*Alien Control Act*. L'influence des premiers est souvent présentée comme ayant inspiré la loi « progressive » sur les réfugié·es (*Refugee Act*) de 1998, quand la loi sur l'immigration (*Immigration Act*) de 2002 serait le résultat d'un lobbying sécuritaire. Il faut toutefois penser ensemble ces deux politiques⁵⁷ qui, après un des processus d'élaboration législatif le plus fastidieux de l'ère post-apartheid, aboutissent à un « régime de demandeur d'asile⁵⁸ » : le statut protecteur de « réfugié·e » est mis en avant, tout en rendant l'accès à celui-ci très difficile en pratique, pour justifier une volonté de réduction globale des flux migratoires par des moyens répressifs. En opposant artificiellement migration forcée, celle des demandeur·ses d'asile, et migration volontaire, celle des « migrant·es économiques »⁵⁹, la protection des premier·ères permet de justifier la répression des second·es.

Concernant la législation relative au droit d'asile, le 6 septembre 1993, le gouvernement sud-africain et le HCR signent un accord longuement négocié permettant au HCR de « fournir une protection aux véritables [sic] demandeur·ses d'asile⁶⁰ » arrivant en Afrique du Sud. Cette signature est suivie

⁵⁴ À partir de chiffre de l'ONU, A. Segatti arrive à la même conclusion (Segatti et Landau, *Contemporary Migration to South Africa*, août 2011, 12-16).

⁵⁵ Stats SA, « Census 2022 - Statistical Release », octobre 2023, 31.

⁵⁶ Tara Polzer, « Responding to Zimbabwean Migration in South Africa: Evaluating Options », *South African Journal of International Affairs* 15, n° 1 (juin 2008): 1-28.

⁵⁷ K. Akoka explique ainsi que : « l'observation historique montre qu'il est impossible de penser l'asile sans penser l'immigration, à rebours des exhortations à ne surtout pas mélanger réfugiés et migrants, et des cloisonnements scientifiques qui séparent ces deux objets d'étude. Les politiques d'asile et d'immigration sont structurellement liées, et leur ouverture est l'unique voie pour sortir de l'impasse le droit d'asile et tous ceux chargés de le mettre en œuvre, assignés à l'impossible tâche de protéger l'asile contre ceux-là mêmes qui le demandent. Non seulement la glorification du droit d'asile participe de sa clôture, mais, l'asile sert aujourd'hui de caution à des politiques migratoires restrictives, tout en étant lui-même de plus en plus restreint ». Akoka, *L'asile et l'exil. Une histoire de la distinction réfugiés/migrants*, 2020, 35.

⁵⁸ Régime que K. Akoka oppose au « régime des réfugiés » caractérisé, au contraire « par une subordination forte de l'asile aux questions de politique étrangère », par une plus grande porosité entre politique d'asile et migratoire et par des conditions d'accès au statut de réfugié beaucoup moins strictes. D'après K. Akoka, les années 1990 sont un moment de basculement du régime des réfugiés vers celui des demandeurs d'asile dans de nombreux pays. Akoka, *L'asile et l'exil. Une histoire de la distinction réfugiés/migrants*, 2020, 20-27.

⁵⁹ En pratique, cette opposition a largement été critiquée, notamment parce que les pratiques migratoires sont rarement totalement libres ou totalement contraintes. Valeria Ottonelli et Tiziana Torresi, « When is Migration Voluntary? », *The International Migration Review* 47, n° 4 (2013): 783-813; Akoka, *L'asile et l'exil. Une histoire de la distinction réfugiés/migrants*, 2020.

⁶⁰ UNHCR ExCom, « Report 1993-1994 to the General Assembly of the United Nations. » (New York, 29 août 1994), 10. L'accord permettra aussi la signature en octobre d'un accord tripartite entre les gouvernements sud-africains, mozambicains et le HCR pour « promouvoir le rapatriement volontaire des Mozambicain·es » ce qui n'empêchera pas le gouvernement de poursuivre les expulsions massives.

de l'introduction d'une première procédure rudimentaire de demande d'asile et les premiers candidat·es commencent à arriver au « compte-goutte⁶¹ ». Le gouvernement de Nelson Mandela signe ensuite les conventions relatives aux réfugiés de l'ONU en 1995 puis celui de l'OUA. Ce processus est parachevé par l'adoption du *Refugee Act* en 1998 qui est généralement jugé comme « protectrice »⁶². Ceci se matérialise dans la loi par de nombreuses dispositions : la mise en place d'instances indépendantes chargées de gérer les demandes d'asiles avec possibilités d'appels des décisions ; et la définition de critères extensifs permettant d'effectuer une demande d'asile basé sur la convention de Genève mais aussi sur celle de l'OUA, plus protectrice⁶³. Si le droit de travailler n'est initialement pas reconnu pour les demandeur·ses d'asile, le recours aux tribunaux d'un groupe d'ONG va permettre l'acquisition de ce droit en 2002. Au demeurant, ce texte va régulièrement être mobilisé par les défenseur·ses de la cause des réfugié·es face aux tentatives du ministère de l'Intérieur de revenir sur des droits acquis (souhaitant par exemple créer des camps de réfugié·es ou rejeter les demandes d'individu·es passé·es par des « pays tiers sûr »)⁶⁴.

Toutefois, dès la mise en application de cette loi en 2000, J. Crush et D. McDonald notent que du fait du manque de moyen à disposition « l'Afrique du Sud ne dispose toujours pas d'un système sain et solide de détermination du statut de réfugié·e »⁶⁵. Les années passant, ce constat ne sera pas démenti puisque le ministère de l'Intérieur est mal doté par rapport aux autres ministères, et qu'en son sein les questions relatives à l'immigration reçoivent le plus petit budget⁶⁶. Le manque de moyen s'articule à une forte xénophobie institutionnelle qui, cumulés, ont de nombreuses conséquences. Du fait du sous-effectif, un énorme retard (*backlog*) s'accumule dans les demandes d'asile. Si les procédures pour l'obtention de l'asile doivent selon la loi durer quelques mois, en pratique les requérant·es restent dans les « limbes » administratives pendant plusieurs années (entre 10 et 15 ans pour les plus longues). Cette « politique de l'indétermination » a pour conséquence de faire de « l'asile une forme

⁶¹ Jeff Handmaker, « No Easy Walk: Advancing Refugee Protection in South Africa », *Africa Today* 48, n° 3 (2001): 94.

⁶² Ainsi, Antonio Guterres, Secrétaire Général du HCR, présente, en 2007, le *Refugee Act* comme « l'un des systèmes de protection les plus avancés et les plus progressistes au monde ». <https://www.unhcr.org/news/latest/2007/8/46cf10634/unhcr-chief-commends-pretorias-refugee-policy-pledges-cooperation.html>. Pour un acompte détaillé de l'adoption du *Refugee Act* voir : Jeff Handmaker, Jonathan Klaaren, et Lee Hunt, « Talking A New Talk: A Legislative History Of The Refugees Act 130 Of 1998 », 2008, 47-60.

⁶³ La convention relative aux réfugié·es de l'Organisation de l'Unité Africaine adopte une définition des réfugié·es plus large et protectrice que celle de l'ONU, prenant notamment en compte les catastrophes naturelles ou les « événements troublant gravement l'ordre public » (OUA (Organisation de l'Unité Africaine), « Convention de L'OUA régissant les aspects propres aux problèmes des réfugiés en Afrique », 10 septembre 1969, 4).

⁶⁴ Segatti et Landau, *Contemporary Migration to South Africa*, août 2011, 48.

⁶⁵ Crush et McDonald, « Introduction to Special Issue: Evaluating South African Immigration Policy after Apartheid », 2001, 9.

⁶⁶ Segatti et Landau, *Contemporary Migration to South Africa*, août 2011, 58.

de vie »⁶⁷. L'accumulation des retards est aggravée par les nombreux appels des décisions souvent prises sur des bases infondées. Au demeurant, le taux d'acceptation des demandes d'asile est très bas. De 2009 à 2015 il est en moyenne de 9%, avec un record de 96% de demandes rejetées en 2015, quand la moyenne mondiale était à 37% la même année. Ces chiffres ne peuvent être obtenus qu'en refoulant illégalement, au regard du droit international et sud-africain, un nombre élevé de demandeur·ses d'asile. La fermeture des *Refugee Reception Office* du Cap et de Port Elizabeth en 2011 s'inscrit également dans ces « ruses de la mise en œuvre⁶⁸ » et obligent les requérant·es habitant proches de ces villes à parcourir plusieurs centaines de kilomètres pour aller renouveler leurs permis de demandeur·ses d'asile, valable pour quelques mois, à Pretoria.

De manière plus explicitement sécuritaire, à partir de 1995 les opérations de police dans les quartiers où de nombreux « étranger·ères » habitent, ou l'introduction d'une ligne sur l'arrestation de migrant·es dans les « statistiques criminelles », créé un lien explicite entre « immigration irrégulière et criminalité organisée »⁶⁹. À partir de 2000, ces opérations de police prennent une ampleur nationale avec l'opération « *Crackdown* », qui suscite de vives réactions de la part des ONG⁷⁰, et qui sera, sous différents noms, régulièrement répétée. De même, les gouvernements post-apartheid vont continuellement expulser massivement les migrant·es qu'ils jugent surnuméraires au prix d'entorses graves aux droits humains⁷¹. Les traités adoptés dans les années 1990 pour établir la libre circulation au niveau régional ne sont jamais mis en œuvre et une part importante des migrations reste donc gérée par des accords bilatéraux passés avec les pays voisins pour fournir de la main d'œuvre aux industries minières et agricoles sud-africaines. Au demeurant, l'*Immigration Act* adopté en 2002 « ne s'écarte pas radicalement de l'ACA et, à certains égards est même plus sévère⁷² ». La délivrance de visas, autrefois réservés aux « blanc·hes », laisse tout de même filtrer des migrant·es noir·es qualifié·es qui viennent

⁶⁷ Didier Fassin, Matthew Wilhelm-Solomon, et Aurelia Segatti, « Asylum as a Form of Life: The Politics and Experience of Indeterminacy in South Africa », *Current Anthropology* 58, n° 2 (avril 2017): 160-87.

⁶⁸ Manière détournée de s'écarter des objectifs affichés lors de l'adoption d'une loi en ne donnant pas les moyens de leur mise en œuvre aux agents chargés de l'application de la loi et/ou en incitant ces derniers à ne pas respecter ces objectifs (Vincent Dubois, « Chapitre 10 / Politiques au guichet, politique du guichet », in *Politiques publiques 2*, Académique (Paris: Presses de Sciences Po, 2010), 275-78).

⁶⁹ Crush et McDonald, « Introduction to Special Issue: Evaluating South African Immigration Policy after Apartheid », 2001, 6.

⁷⁰ Alex Duval Smith, « South Africa faces human rights backlash over crime crackdown, », *The Independent*, 1 avril 2000.

⁷¹ Alexandra Hiropoulos, « Migration and detention in South Africa - A review of the applicability and impact of the legislative framework on foreign nationals », APCOF Policy brief (Johannesburg: The African Policing Civilian Oversight Forum (APCOF) et African Centre for Migration & Society (Wits University), 18 novembre 2017); Roni Amit, « Lost in the Vortex: Irregularities in the Detention and Deportation of Non-Nationals in South Africa », FMSP Report (University of the Witwatersrand Johannesburg, South Africa: Forced Migration Studies Programme, juin 2010); Human Rights Watch, éd., *Prohibited persons: abuse of undocumented migrants, asylum-seekers, and refugees in South Africa* (New York: Human Rights Watch, 1998).

⁷² Handmaker et Nalule, « Border enforcement policies and reforms in South Africa (1994-2020) », 2021, 25.

remplacer les Sud-Africain-es diplômé-es qui quittent leur pays⁷³. Et si les années 2000 sont marquées par un relatif assouplissement, la fin des années 2010 va au contraire voir le renforcement des aspects sécuritaires⁷⁴.

Si les gouvernements post-apartheid ont donc créé des brèches importantes dans la politique migratoire de l’apartheid, héritière d’un long passé colonial, les piliers sur lesquels celle-ci reposait n’ont pas été complètement écroulés et ses marques sont encore bien présentes. L’ordre institutionnel a été bouleversé mais pas profondément transformé. C’est dans ce contexte mouvant que, des ONG voient le jour pour apporter leur soutien aux migrant-es. Je reviens dans la partie suivante sur la manière dont elles participent à la « mise en cohérence des entreprises de légitimation⁷⁵ » évoqué en introduction et tentent de trouver leur place dans les nouveaux équilibres post-apartheid.

II. Des entrepreneur·ses d’institutions dans l’Afrique du Sud post-apartheid : une cause créée par le haut

Si la prise en compte du cadre présenté ci-dessus est importante, il faut se méfier des explications fonctionnalistes qui déduiraient mécaniquement l’émergence des ONG *pour* migrant-es du nouveau statut de « hub migratoire⁷⁶ » de l’Afrique du Sud. À la fin de la première moitié des années 1990, sous l’impulsion d’ancien·nes militant·es anti-apartheid, dont certain·es participeront à l’élaboration du processus législatif évoqué ci-dessus, des représentant·es de différentes organisations vont se réunir pour discuter de la nouvelle question des « réfugié-es⁷⁷ » au Cap. En collaborant avec des bailleurs comme le HCR ou des expert·es du management d’ONG, en allant puiser dans leur expérience et réseaux militants, ils vont donner naissances aux premières émanations organisationnelles de la cause. Comme me l’explique en entretien l’un des fondateurs du Cape Town Refugee Forum (CTRF), même si « l’Afrique du Sud comptait des milliers, littéralement des milliers d’ONG, aucune ONG n’avait pour mandat de s’occuper des réfugié-es⁷⁸ » (entretien Michael Lapsley, fondateur du CTRF, 29 juin 2016). Dans la mesure où des acteur·rices investissent par le haut une cause et l’adaptent aux normes

⁷³ De nombreux·ses Sud-Africain·es blanc·hes qualifié·es quittent le pays dans les années 1990 pour l’Angleterre, l’Australie et la Nouvelle Zélande mais ce phénomène de fuite des cadres (blanc·hes ou non) vers l’international se poursuit ensuite. Pour une approche plus détaillée de ce sujet voir : Stephen Ellis et Aurelia Segatti, « The Role of Skilled Labor », in *Contemporary Migration to South Africa - A Regional Development Issue*, par Loren Landau et Aurelia Segatti (The World Bank, 2011).

⁷⁴ Handmaker et Nalule, « Border enforcement policies and reforms in South Africa (1994-2020) », 2021, 24-33.

⁷⁵ Lagroye et Offerlé, *Sociologie de l’institution*, 2011, 27.

⁷⁶ Segatti et Landau, *Contemporary Migration to South Africa*, août 2011, 11.

⁷⁷ Ils et elles se focalisent en effet initialement uniquement sur les « réfugié-es », laissant largement de côté les « migrant-es » et les « sans-papiers ». Je reviens dans la partie suivante sur les raisons de ce cadrage spécifique et de sa relative évolution dans les années 2000.

⁷⁸ Hormis quelques exceptions que je signalerai, tous les entretiens mentionnés dans cette thèse ont été conduits en anglais et traduits par mes soins (cf. *Avant-propos sur l’écriture* p. 22). De la même manière du fait de la stature de personnalité publique de Michael Lapsley, je ne l’ai pas anonymisé.

gestionnaires, aux logiques de financement international et aux exigences de légitimation institutionnelle, il est possible de parler ici d'ONGisation. Cette évolution induit souvent une dépolitisation relative des méthodes de mobilisation par une forme d'invisibilisation des conflits et des clivages sociaux au profit d'un registre technique et humanitaire. Ceci ne signifie pas nécessairement un effacement du politique, mais une transformation de ses modalités. Retracer les trajectoires de ces entrepreneur·es d'institutions - inscrites dans les transformations du pôle libéral de la lutte anti-apartheid - permet ainsi de saisir comment les dispositions à la politisation ou à la neutralisation de certains enjeux se forment et se rejouent (A). Si la question de la xénophobie n'est pas initialement une priorité, la multiplication des attaques mais également la mobilisation de ces entrepreneur·ses, soutenu·es par la South African Human Rights Commission (SAHRC) et le HCR, permet son identification comme « problème public » (B).

A. Trajectoires institutionnelles et individuelles dépolitisées

Les entrepreneur·ses d'institutions qui participent au lancement du CTRF et les pères scalabrinien·s sont des « membres par conscience⁷⁹ », dans la mesure où ils ne sont eux-mêmes pas réfugié·es. Pour être plus précis qu'une simple définition en négatif, le CTRF réunit diverses ONG issues du pôle libéral de la lutte anti-apartheid, qui ont adopté les codes du secteur du développement durant les années 1980 et au début des années 1990⁸⁰ et qui vont travailler avec le HCR (1). Ces compétences vont permettre à ces entrepreneur·ses de rapidement faire du CTRF une organisation en soi et professionnelle (2) qui va être reprise comme modèle dans d'autres villes du pays (3). Le projet des pères scalabrinien·s s'inscrit lui, à ce moment-là, quasi uniquement dans le cadre de cette congrégation religieuse italienne, initialement à une certaine distance du forum et de son professionnalisme (4).

1. Naissance au sein du pôle libéral proche du HCR

Les rapports annuels des organisations qui fondent le CTRF⁸¹, datent de manière assez précise le moment, fin 1993, où ces organisations voient apparaître des « réfugié·es [...] sur le pas de [leur] porte⁸² ». Face à ce phénomène, des militant·es vont « prendre de leur poche pour aider les réfugié·es comme [ils] le peuvent » et vont mobiliser les ressources de leurs associations. C'est pour réunir ces différentes initiatives que le CTRF est lancé le 29 mars 1994, un mois avant l'élection de Nelson

⁷⁹ John D. McCarthy et Mayer N. Zald, « Resource Mobilization and Social Movements: A Partial Theory », *American Journal of Sociology* 82, n° 6 (1977): 1212-41

⁸⁰ À un moment où l'ANC et une large partie de la lutte anti-xénophobe mobilisent encore largement les discours plus ou moins révolutionnaires (Robins, *From Revolution to Rights in South Africa: Social Movements, NGOs and Popular Politics After Apartheid*, 2008).

⁸¹ J'ai notamment consulté les rapports de Black Sash, du Catholic Welfare and Development et du Trauma Centre qui ne mentionnent pas la question des réfugié·es au Cap avant cette date.

⁸² Les citations mentionnées dans ce paragraphe sont tirées d'un entretien réalisé le 29 juin 2016 avec Michael Lapsley, prêtre anglican, ancien militant anti-apartheid, fondateur du CTRF et parrain d'ARESTA.

Mandela. Les archives⁸³ permettent d'acter la présence lors des premières réunions du Trauma Centre, du Western Province Council of Churches, de Black Sash, du Catholic Welfare and Development (CWD), de la Croix Rouge sud-africaine, de l'Église méthodiste, de la Catholic Justice and Peace Commissions (CJPC), des pères salésiens, de la UCT Law Clinic, du Muslim Judicial Council et du HCR. Durant cette première phase, des individu-es vont également être présent-es en leur nom propre, même s'ils et elles conservent « une connexion à leurs organisations ». À plusieurs reprises, lors de différents entretiens, m'ont ainsi été cités les mêmes noms de membres de Lawyers for Human Rights (LHR) ou du Student Service Centre (SSC) mais également parfois des pères scalabrinien (cf. « 4. Les pères et les laïques scalabrinien-nés : à l'écart du CTRF », p. 95). Hormis le HCR, ces organisations ont en commun d'appartenir au même pôle de la lutte anti-apartheid, la plupart d'entre-elles apparaissant sur la cartographie du réseau d'ONG libérales que dresse Habib *et al*⁸⁴. Pendant l'apartheid et la transition, elles se rassemblent au sein d'un réseau lâche qui réunit beaucoup d'opposant-es, souvent blanc-hes, au régime de Pretoria et qui prend schématiquement place entre l'opposition parlementaire et les mouvements de libération qui prônent des stratégies et des discours plus révolutionnaires - qu'ils soient des partis politique bannis, des mouvements armés, des syndicats ou des *civics*. Bien que certaines organisations libérales entretiennent des relations avec ce « mouvement de masse » elles s'en différencient par le choix d'un répertoire d'action exclusivement non violent, un ancrage dans les *townships* moindre et des structures souvent plus verticales⁸⁵.

⁸³ En particulier les comptes-rendus de réunions rédigés par le directeur du Catholic Welfare and Development entre 1994 et 1996 : CWD, « Extract from the minutes of CWD management committee (1994-1996) » (Cape Town: Catholic Welfare and Development, 1996 1994). Voir aussi les archives du site internet du CTRC (organisation qui succède au CTRF en 2001) : https://web.archive.org/web/20090828032942/http://www.ctrco.za:80/mc/about_us.html.

⁸⁴ Taylor, Cock, et Habib, « Projecting Peace in Apartheid South Africa », janvier 1999, 10. Voir aussi Jeff Handmaker, *Advocating for accountability: civic-state interactions to protect refugees in South Africa*, School of Human Rights Research series, v. 33 (Antwerp ; Portland, Or: Intersentia, 2009), 78.

⁸⁵ Pour reprendre la liste des organisations fondatrices du CTRF, pendant l'apartheid et la transition : le MJC fournissait des services humanitaires aux musulman-es les plus pauvres mais « préfère se tenir à l'écart de la politique », même s'il participe au UDF* (Rabia Pandey, « A critical look at the role of the Muslim Judicial Council in the struggle for liberation in South Africa from 1960 to 1994 » (Thèse de Master, University of Cape Town, 1994), 96). Il en va de même par les refuges comme celui des pères salesiens qui se limitent à des actions d'hébergement pour les plus démunies. Le CWD « laisse la politique aux autres » et se concentre sur des projets de développement, notamment autour du modèle coopératif (entretien Andrew, directeur du CWD de 1979 à 1997, 2 octobre 2022). Le Trauma Centre, est lui créé en 1993 par l'Église anglicane et la SAHSSO (South African Health and Social Services Organisation), regroupement d'organisations « progressistes », proches de l'élite estudiantine de UCT, qui fournissaient des services médicosociaux dans les townships mais formulait également des discours critiques sur la politique d'apartheid. Elles rejoignent ainsi les organisations de plaidoyer et de *cause lawyering*, comme la UCT Law Clinic, Lawyers for Human Rights (LHR), le Legal Resource Centre (LRC), Black Sash, ou la CCJP qui, au-delà de l'assistance légale pro bono qu'ils fournissent aux Noir-es, utilisent les tribunaux de l'apartheid comme caisse de résonance de leurs combats. La South African Council of Churches (dont fait partie le Western Province Council of Churches et l'Église méthodiste) est traversée par ces débats. Certains de ses membres, proches de la théologie de la libération, travaillent à la mise en lumière des crimes de l'apartheid, en participant par exemple à la publication des documents de Kairos ou en utilisant les réseaux religieux internationaux, quand d'autres préfèrent se concentrer sur le travail de charité de l'église. (Taylor, Cock, et Habib,

Les entretiens menés et les documents collectés permettent d'identifier quatre voies principales d'engagement dans le CTRF, qui ne sont pas mutuellement exclusives, et dont deux sont liées au HCR. Premièrement, certaines organisations rejoignent le forum par suite de leur mobilisation pour les réfugié·es mozambicain·es à partir de 1984. À cette date, des centaines de milliers de Mozambicain·es fuient la guerre civile vers les pays limitrophes. Le HCR met alors en place plusieurs programmes aux Malawi, au Zimbabwe et en Zambie mais n'étant pas autorisé par le gouvernement de l'apartheid à agir en Afrique du Sud, il délègue cette mission et soutiennent le Comité International de la Croix Rouge⁸⁶, la Croix Rouge sud-africaine, le South African Council of Churches (SACC) et la South African Catholic Bishop Conference (le SACC et la Croix Rouge resteront jusqu'en 1999 les partenaires opérationnels du HCR et participeront à la création de la plupart des forums régionaux constitués sur le modèle du CTRF, cf. « 3. Le modèle recopié du CTRF », p. 93). En lien avec le HCR, elles apportent donc une assistance humanitaire à celles et ceux que le gouvernement sud-africain qualifie d'« *aliens* illégaux » et qu'il tente de cantonner aux bantoustans du Gazankulu et du Venda et/ou de renvoyer par la force au Mozambique. En 1993, la signature d'un accord tripartite entre le HCR et les gouvernements sud-africains et mozambicains, va permettre à l'Afrique du Sud d'organiser un programme contesté de « retour volontaire » et de naturalisation (sous conditions), tout en continuant les expulsions vers un pays où la guerre civile prend fin en 1992⁸⁷.

Deuxièmement, à partir de 1991, le HCR est autorisé par le gouvernement sud-africain, dans le cadre d'un programme mené par le National Coordinating Committee for the Repatriation of South African Exiles (NCCR), à participer à l'organisation du retour des militant·es anti-apartheid ayant quitté l'Afrique du Sud à partir des années 1950. Le NCCR réunit plusieurs des organisations du pôle libéral qui rentrent donc en contact avec l'institution onusienne. Ainsi, le SACC, Black Sash ou la Catholic Justice and Peace Commissions participent à cet exercice et Brenda, la directrice du NCCR dans le Western Cape, après sa dissolution en 1993⁸⁸, est employée par le Trauma Centre pour gérer un programme intitulé « réfugié·es et exilé·es ».

« Projecting Peace in Apartheid South Africa », janvier 1999, 10; Timothy Gibbs, « Mandela, Human Rights and the Making of South Africa's Transformative Constitution », *Journal of Southern African Studies* 45, n° 6 (2 novembre 2019): 1131-49).

⁸⁶ « International Red Cross workers are ordered out by South Africa », *New York Times*, 27 octobre 1986; « South Africa: ICRC honoured for work during apartheid era », International Committee of the Red Cross, 13 novembre 2003.

⁸⁷ Programme contesté puisque les retours ne sont souvent pas vraiment volontaire, puisque les naturalisations resteront limitées, et que ces mesures permettent dans le même temps de justifier les expulsions (Aurelia Wa Kabwe-Segatti, « Du rapatriement volontaire au refoulement dissimulé. Les réfugiés mozambicains en Afrique du Sud », *Politique africaine* 85, n° 1 (2002): 75-92).

⁸⁸ Du fait de problèmes de corruption, le NCCR est dissout en 1993 et c'est le HCR qui gère la fin de cet exercice jusqu'en 1994 (Student Services Centre et B. Abrahams, *In Exile While We are at Home: An Account of the Experience in the Western Cape of South African Repatriation* (Student Services Centre, 2001)).

Troisièmement, plusieurs organisations catholiques (CWD, pères salésiens, Catholic Justice and Peace Commission, puis plus tard pères scalabrinien) se sont engagées pour les réfugié·es à la demande de l'archevêque du Cap, comme me l'explique le directeur de l'époque du CWD : « Il [l'archevêque] nous a dit : 'la fête patronale de notre archidiocèse est la fuite en Égypte'⁸⁹... La fuite en Égypte, ce sont des réfugié·es [en appuyant sur ce dernier mot]... Nous respectons les réfugié·es, ils viennent ici maintenant et nous devons nous occuper d'eux'. Il ne m'a pas laissé le choix, il m'a dit, tu dois le faire... » (entretien Andrew, 2 octobre 2022). Pour finir, quatrièmement, de manière plus individuelle, certain·es militant·e font un lien direct entre leur mobilisation contre le système d'*influx control*, qui limitait la liberté de déplacement des Sud-Africain·es noir·es⁹⁰, et leur engagement pour les réfugié·es.

Ces voies d'engagement, plus que des facteurs permettant d'expliquer de manière mécanique la mobilisation, permettent de saisir comment des militant·es ont acquis des dispositions, une sensibilité à cette cause, qu'ils et elles remobilisent dans les années 1990 à un moment où le secteur non-gouvernemental se développe (cf. *Encadré 3 - Les ONG sud-africaines dans la transition*, p. 86). Il apparaît d'autant plus nécessaire de nuancer l'aspect mécanique de ce processus que, lors des entretiens, il m'a parfois été précisé que ces premières initiatives prises pour assister les réfugié·es ont rencontré des résistances au sein même des organisations du pôle libéral, et notamment de la part de militant·es qui estimaient que la priorité devait être donnée aux Sud-Africain·es les plus démunis·es⁹¹. Finalement si on retrouve au sein du CTRF, de nombreuses organisations qu'Habib *et al* placent sur leur cartographie des ONG libérales⁹², c'est aussi, et peut-être surtout, parce que c'est un réseau déjà existant et facilement mobilisable. La création du CTRF résulte de la mobilisation de ce réseau après que les premières personnes identifiables comme « réfugié·es » se soient présenté·es aux portes de différentes organisations du Cap fin 1993. La directrice du bureau de Black Sash au Cap de l'époque, m'expliquera que dans la seconde moitié des années 1990 la formation de forums sur différents sujets était une manière courante d'agir au sein de ce réseau :

« - Marianne : En général, au Cap, à l'époque, il y avait ce genre de coalitions informelles, c'est-à-dire que s'il y avait un problème, Catholic Welfare [and Development], Black Sash, LRC [Legal Resources Centre], Rural Advice Trust... Nous nous réunissions tous·tes et nous disions 'ceci se présente, qui a besoin de quelle aide ?' [...] »

⁸⁹ Épisode de la bible où Jésus fuit avec sa famille vers l'Égypte après que son père ait été prévenu par un rêve de l'intention du roi Hérode 1^{er} de tuer tous les enfants de moins de deux ans à Bethléem.

⁹⁰ Segatti et Landau, *Contemporary Migration to South Africa*, août 2011, 43.

⁹¹ Entretien Marianne, ancienne directrice du Legal Advice Office de Black Sash au Cap, 4 avril 2023; Entretien Jeff Handmaker, ancien directeur du Refugee Rights Project de Lawyers for Human Rights, 28 février 2024.

⁹² Taylor, Cock, et Habib, « Projecting Peace in Apartheid South Africa », janvier 1999, 10

- Léo Fortaillier : *Comment ces réseaux informels étaient-ils créés ?*

- M : *Toujours à partir d'un problème... Donc, s'il y avait un problème qui se posait, on se réunissait... » (entretien Marianne, ancienne directrice du Legal Advice Office de Black Sash au Cap, 4 avril 2023).*

L'entrée par les trajectoires militantes individuelles met en lumière une plus grande diversité de parcours qui ne s'inscrivent pas toujours seulement dans le pôle libéral, étant parfois marqués par un multi-positionnement au sein des différents pôles de la lutte anti-apartheid. Par manque d'espace, je ne peux dresser ici une prosopographie détaillée des premières membres du CTRF mais quelques remarques générales peuvent être faites pour expliquer par qui et comment cette organisation est créée. Les initiateur·rices du Forum ont des trajectoires variées, certain·es ayant été en exil⁹³ et d'autres étant resté·es en Afrique du Sud, certain·es ayant fait partie de l'ANC, voire de sa branche armée, quand d'autres, refusant les approches conflictuelles, ont préféré s'impliquer dans des projets de développements ou humanitaires. Du fait de ces mobilisations, ils ont tous·tes acquis un capital militant⁹⁴ qu'ils vont réinvestir au début des années 1990 dans un secteur non gouvernemental en pleine recomposition. Pendant la transition, ceux qui étaient les plus proches de l'ANC vont prendre leurs distances avec ce parti et la politique de manière générale. Ils se concentrent alors sur des investissements, menés en parallèle du combat au sein de l'ANC, présentés comme « apolitiques », plus dans l'air du temps des années 1990 (*cf. Encadré 3, p. 86*), notamment en s'impliquant dans la mise à disposition de services à différentes populations marginalisées (dont les réfugié·es) au sein des ONG mentionnées ci-dessus⁹⁵. Ils rejoignent ceux qui étaient déjà pendant l'apartheid plus proches des organisations du pôle libéral qui vont également pouvoir, dans un environnement post-apartheid plus propice, continuer leurs carrières et participer à la professionnalisation de leurs ONG. Il faut noter ici

⁹³ Plutôt dans des « meilleures » conditions que les militant·es qui avaient quitté les townships souvent pour se retrouver dans des camps de l'ANC en Afrique australe où les conditions de vie étaient difficiles (Janet Cherry, *Spear of the Nation: South Africa's Liberation Army, 1960s-1990s*, Ohio Short Histories of Africa Ser (Athens, OH: Ohio University Press, 2012)).

⁹⁴ Frédérique Matonti et Franck Poupeau, « Le capital militant. Essai de définition », *Actes de la recherche en sciences sociales* 155, n° 5 (2004): 4; Fillieule, « Propositions pour une analyse processuelle de l'engagement individuel », 2001.

⁹⁵ Très représentatif de ces trajectoires, le parcours de Michael Lapsley peut être résumé en reprenant les titres de ses deux biographies. En 1976, il devient « *Prêtre et Partisan* », titre de sa première biographie publié juste après la transition post-apartheid (Michael E. Worsnip, *Michael Lapsley - Priest and partisan: a South African journey* (Melbourne, Vic., Australia : New York: Ocean Press ; Distributed in the U.S. by Talman Co, 1996). Il s'engage avec l'ANC en exil et justifie théologiquement la « guerre juste » que mène sa branche armée. Puis, il entame à partir de la libération de Nelson Mandela mais aussi après un attentat du régime de l'apartheid contre sa personne en 1990, une transition de « *Combattant de la Liberté à Guérisseur* » (sous-titre de sa deuxième biographie qu'il coécrit (Michael Lapsley et Stephen Karakashian, *Redeeming the Past: My Journey from Freedom Fighter to Healer* (Maryknoll, NY: Orbis Books, 2012). Il délaisse alors en grande partie la radicalité de son engagement politique avec l'ANC pour mener des projets de reconstruction spirituelle, qu'il inscrit en parallèle puis dans la continuité de la Commission Vérité et Réconciliation.

l'absence de militant·es « noir·es africain·es », les membres par consciences étant très majoritairement « blanc·hes » et, dans une moindre mesure « *coloured* », et la quasi-absence de militant·es issu·es des organisations les plus à gauche du *mass-based movement* (AZAPO, SACP, COSATU, etc.).

La plupart des membres du CTRF sont donc des « membres par conscience » et ils créent des organisations *pour*, et non *de*, réfugié·es, malgré des velléités participatives. Dès 1994, un sous-comité des réfugié·es est créé au sein du CTRF, chargé de nommer des représentant·es au sein des autres sous-comités (cf. « 2. Le CTRF un forum qui devient une organisation », p. 87) pour s'assurer que la voix des premier·ères concerné·es soit entendue. Même si ce sous-comité n'a pas de pouvoir décisionnel, il permet aux représentant·es des réfugié·es de se familiariser avec les pratiques et discours des ONG, de leurs bailleurs, du HCR, de l'État sud-africain, etc. Si une traductrice est nécessaire lors des premières réunions, ils vont rapidement apprendre l'anglais et profiter de cette compétence linguistique, mais aussi de leurs relations avec le CTRF, pour devenir eux-mêmes des intermédiaires et des traducteurs pour les nouveaux·elles arrivant·es : « nous pouvions apprendre la planification stratégique, les réunions, etc. » (entretien Zacharia, premier directeur du sous-comité des réfugié·es, 1 mars 2017). Toutefois, malgré cela, le CTRF s'exprime au nom des réfugié·es dont les capitaux militants ne sont souvent pas directement convertibles dans l'espace des ONG sud-africaines. Au-delà des revendications participatives, les tournures de certaines phrases des rapports trahissent le fait que le CTRF est une organisation de Sud-Africain·es (B. Amisi et R. Ballard disent peut-être plus justement « *South African dominated* »⁹⁶) *pour* les réfugié·es. Ainsi, le rapport de 1998, rédigé par Brenda, explique que le CTRF doit « faire sentir notre présence en tant que Sud-Africain·es et organisations sud-africaines qui défendent les droits de nos frères et sœurs d'Afrique et d'ailleurs⁹⁷ ».

Encadré 3 - Les ONG sud-africaines dans la transition

Après les premières élections démocratiques de 1994, l'augmentation du nombre d'ONG, amorcée dans les années 80, continue, encouragée par un nouveau cadre législatif qui garantit la protection de nombreux droits humains. Ainsi, en 1996, est adoptée une constitution souvent présentée comme la plus progressive du monde. L'année suivante, le *NPO Act* remplace le *Fund-Raising Act*, que le gouvernement de l'apartheid avait promulgué en 1978 pour tenter de contrôler les organisations qui s'opposaient à sa politique, et garantit ainsi l'indépendance associative. Dans le climat optimiste qui prévaut après 1994, comme les syndicats (COSATU) et les *civics* (SANCO), de nombreuses ONG « se sont rapprochées du gouvernement et il y a eu une pression croissante sur les ONG pour qu'elles se 'professionnalisent' - code pour l'adoption d'approches plus technocratiques du développement - en mettant l'accent sur des systèmes financiers et de

⁹⁶ Amisi et Ballard, « In the Absence of Citizenship: Congolese refugee struggle and organisation in South Africa », 2006.

⁹⁷ CTRF, « Annual Report 1998 », Annual Report (Cape Town: Cape Town Refugee Forum, 1999), 18

gestion efficaces, et sur la capacité à assurer une livraison rapide de services⁹⁸ ». Beaucoup d'espoirs sont placés dans le gouvernement de coalition emmené par Nelson Mandela, ce qui crée un certain vide dans la contestation. Toutefois, dès la fin de années 1990, notamment du fait de l'adoption de politiques néolibérales par le gouvernement et face aux inégalités qui augmentent, de nouvelles organisations et mouvements sociaux remettent au goût du jour le répertoire d'action contestataires et s'opposent de manière plus frontale à l'ANC⁹⁹.

Malgré ce dynamisme, d'après une commission d'enquête constituée à la demande du vice-président, « depuis les élections de 1994, le secteur est en crise¹⁰⁰ », « crise » qu'Habib et Taylor expliquent par plusieurs facteurs. D'abord, les nouveaux-elles dirigeant-es du pays rencontrent des difficultés à mettre en place un système de financement des ONG par l'État. Ensuite, le budget alloué aux questions de réduction des inégalités est diminué du fait du passage du Plan de Reconstruction et de Développement (RDP), basé sur la redistribution des recettes fiscales, à la stratégie néolibérales GEAR (Growth, Employment And Redistribution) sous l'influence de la Banque Mondiale et du Fonds Monétaire International. De même, beaucoup de bailleurs internationaux qui avaient financé la lutte anti-apartheid redirigent leur financement directement vers le gouvernement et des ONG professionnalisées capables de remplir les conditions plus exigeantes en termes de comptabilité et de rapports que pendant l'apartheid. Ces phénomènes sont aggravés pour de nombreuses ONG par un départ important du personnel le plus qualifié vers les structures étatiques et le secteur privé lucratif¹⁰¹.

2. Le CTRF un forum qui devient une organisation

Dès les premières réunions du CTRF, cette plateforme est utilisée pour répartir les tâches entre différents sous-comités en fonction des « spécialités » des ONG qui le compose. Cette dynamique initiale va progressivement être modifiée par un processus de professionnalisation du CTRF qui va faire du forum une organisation en soi, de plus en plus autonome par rapport à ses organisations membres.

Que le CTRF fonctionne comme un forum ou une organisation, pendant la lune de miel post-apartheid ou après le retour de la conflictualité (cf. Encadré 3, ci-dessus), le répertoire d'action contestataire (manifestations, occupations ou grèves de la faim, etc.) n'est pas mobilisé par le forum. Les modes d'actions du CTRF correspondent donc plus à ceux que M. Pette et F. Eloire identifient pour le « pôle chrétien » de la cause des étrangers en France : action sociale, alphabétisation et défense des droits¹⁰² (cf. Figure 4 ci-dessous). Chaque sous-comité est occupé par une ou deux ONG qui ont en

⁹⁸ Ballard, Habib, et Valodia, *Voices of Protest: Social Movements in Post-apartheid South Africa*, 2006, 16.

⁹⁹ Ballard, Habib, et Valodia, 2006, 14-19.

¹⁰⁰ Advisory Committee, « Structural relationships between Government and Civil Society Organisations - Prepared for the Deputy President The Honourable Mr Thabo Mbeki », mars 1997.

¹⁰¹ Adam Habib et Rupert Taylor, « South Africa: Anti-Apartheid NGOs in Transition », *Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations* 10, n° 1 (1999): 73-82.

¹⁰² Qui identifient les actions contestataires comme l'apanage d'un « pôle d'extrême gauche », inexistant dans le cas des mobilisations pour les étrangers en Afrique du Sud à ce moment-là. Mathilde Pette et Fabien Eloire,

charge l'une de ces missions. L'action sociale est principalement prise en charge par le CWD et la Croix Rouge qui organisent respectivement au sein du sous-comité pour le logement et du sous-comité pour l'assistance sociale la création du refuge *Bonne Esperance*, et la distribution de nourriture et d'habits. Le sous-comité pour l'éducation organise le soutien psychologique puis les premières leçons d'anglais au Trauma Centre avant de se tourner vers la question des formations professionnelles. La UCT Law Clinic mène le sous-comité légal qui s'occupe de la défense des droits. Initialement, cet aspect du travail du CTRF relève de l'assistance administrative individuelle pour les demandes d'asile et va évoluer vers le plaidoyer. À ses débuts le CTRF n'a ni budget propre, ni bureaux, ni employé-es et chaque organisation mène donc des programmes pour les réfugié-es en plus de ses programmes habituels ou inclut les réfugié-es dans ceux-ci.

« Pôles d'organisation et engagement dans l'espace de la cause des étrangers: L'apport de l'analyse des réseaux sociaux », *Sociétés contemporaines* N° 101, n° 1 (10 mars 2016): 5-35.

Timeline of CTRF's Evolution:

- 1994:** CTRF is established.
- 1995:**
 - Le CTRF est enregistré comme NPO.
 - Premier financement du HCR.
 - Le sous comité à l'éducation embauche une première salariée et s'installe à Athlone.
- 1996:**
 - Accommodation subcommittee (CWD)
 - Material Assistance subcommittee (Red cross)
 - Education subcommittee (Trauma Centre & SSC)
 - Legal subcommittee (UCT Law Clinic & CJPC)
 - Refugee subcommittee
- 1997:**
 - Refugee Outreach and Life Skills Programme
 - Refugee Women and Children Programme
 - Emergency Accommodation programme
 - Material Assistance Programme
 - Refugee Adult Education and Skills Training Programme
 - Legal Assistance Programme
- 1998:**
 - Emergency Services programme
 - Refugee subcommittee
 - Lancement du Reception Centre avec un bureau au CWD (Green Point)
- 1999:**
 - Emergency Services programme
 - Refugee subcommittee
- 2000:**
 - Refugee subcommittee
- 2001:**
 - Agency for Refugee Education, Skills Training and Advocacy (ARESTA)
 - Fin du CTRF
- 2002:**
 - Refugee subcommittee
- 2003:**
 - Refugee subcommittee
- 2004:**
 - Refugee subcommittee
- 2005:**
 - Refugee subcommittee

Legend: la couleur verte signale le moment où un programme ou organisation est officiellement enregistré en tant que Non Profit Organisation.

Le processus d'ONGisation du CTRF est initié par les entrepreneur·ses d'institution du sous-comité à l'éducation qui vont fournir un modèle pour le forum dans son entièreté. En 1995, Michael Lapsley, salarié du Trauma Centre et Elna du Student Service Council¹⁰³, qui ont « une capacité unique à collecter des fonds¹⁰⁴ » (entretien Brenda, 14 août 2017) dotent le sous-comité à l'éducation d'un « comité de direction » (*management committee*). Très connecté·es, notamment de par leur carrière de militant·es, ils vont, entre 1996 et le début des années 2000, obtenir plusieurs financements du World University Service, d'Anglicord, de la South Coast Foundation, de Heks (Swiss Inter-church Aid), de Misereor, Japan Volunteer Centre ou du HCR. Ce sous-comité peut ainsi louer un bureau à Athlone et embaucher une première salariée en 1996, puis un second en 1997. Cet argent permet aussi de distribuer des bourses d'accès à l'enseignement supérieur, de donner des cours d'anglais et des formations sur la rédaction de CV ou les micro-entreprises, de mettre en œuvre des activités de *counseling* et des *discussion groups* avec des thérapeutes de la UCT child guidance clinic et du Trauma Centre. Ce succès tient également au soutien du HCR qui, dans le cadre de sa nouvelle stratégie, veut développer les partenariats avec les ONG et mieux prendre en charge les réfugié·es urbain·es (en dehors du contexte plus habituel pour cette institution des camps de réfugié·es) en développant les « activités d'autosuffisance [*self-reliance*] » qui permettent aux réfugié·es d'être « autonome » [*self-sufficient*]¹⁰⁵.

Pour imiter le succès du sous-comité à l'éducation, en novembre 1995, les compétences juridiques de la directrice de la UCT Law Clinic, sont mises à contributions pour la rédaction de statuts qui permettront de faire des demandes de fonds au nom du CTRF et notamment auprès du HCR :

« Le HCR voulait maintenant donner de l'argent au forum... On devait donc se doter de statuts. Parce que chacun travaillait dans sa propre organisation... Donc, on devait avoir une organisation et il fallait enregistrer cette organisation, et avoir un compte en banque... C'est ce qui s'est passé. Les statuts ont été faits par Suzanne, et on était là avec nos statuts et un compte en banque et... Je me souviens encore de la première

¹⁰³ Le SSC a permis de financer l'accès à des formations universitaires pour de nombreux·ses noir·es pendant l'apartheid, puis aux exilé·es de l'ANC et aux réfugié·es dans les années 1990. Il ferme ses portes en 2002 après que le gouvernement ait progressivement mis en place un système de bourse pour les étudiant·es défavorisé·es.

¹⁰⁴ Cette capacité permettra à Michael Lapsley de créer en 1998 une autre organisation l'Institute for the Healing of Memories, qu'il envisage comme une suite à la Commission Réconciliation et Vérité, et à laquelle il se consacre après sa création. En 2002, après la fermeture du SCC, Elna deviendra elle consultante indépendante pour divers ONG du Cap.

¹⁰⁵ UNHCR, « Update on Developments in the Southern African Region », 30 mai 1997; UNHCR, « UNHCR comprehensive policy on urban refugees » (Geneva, 25 mars 1997). Cette stratégie pour les réfugié·es urbain·es est critiquée car « cette politique est basée sur l'hypothèse que les réfugié·es ne devraient pas s'installer ou vivre dans des zones urbaines ». Les réfugié·es urbain·es sont alors considéré·es « comme des 'migrant·es irrégulier·es' » par le HCR qui considère qu'il n'a « pas l'obligation de fournir une assistance aux réfugié·es après un mouvement irrégulier ». (Jenifer Parsley, « Displaced and discarded: the role of civil society organizations in promoting socio-economic rights for refugees and asylum seekers in South Africa », CCS Grant Report (Centre for Civil Society, University of KwaZulu Natal, 2005)).

demande [de fonds], parce que le HCR voulait une demande... » (Entretien Zacharia, président du sous-comité des réfugié·e de 1995 à 1998, le 1^{er} mars 2017)

En 1996, le CTRF rémunère ainsi ses premiers *field workers* payés par le HCR, pour faire le lien entre propriétaires de logement dans les *townships* et locataires réfugié·es dont le loyer est pris en charge par le HCR pour quelques mois. Toutefois, au-delà de l'instance onusienne, le CTRF ne parvient pas à obtenir de fonds d'autres bailleurs et en 1998, le sous-comité à l'éducation, présenté dans le rapport annuel comme ayant une « histoire indépendante à raconter¹⁰⁶ », représente plus de la moitié du budget du CTRF (R1M sur R1,9M). Comme Elna l'explique dans un fax de 1997, ce développement se fait à distance du CTRF¹⁰⁷, ce qui crée des tensions :

« Parce qu'ils [d'autres membres du CTRF] se plaignaient... [...] On [le sous-comité à l'éducation] menait des programmes et collectait des fonds et on était globalement plus efficace, et ils disaient 'comment se fait-il que vous ayez un audit [nécessaire pour certaines demandes de fonds], que vous produisiez...' et on répondait 'c'est ce qu'on fait ! Vous pouvez aussi produire un audit'... Il suffit de gérer l'argent... Et, je pense qu'ils étaient sensibles au fait que tout ça échappait à leur contrôle... Bon on avait un représentant [du sous-comité des réfugié·es] à nos réunions... C'est difficile tu sais, on savait trouver des financements pour le programme d'éducation alors que les gens voulaient davantage de programmes d'aide sociale... Tu vois... Mais on ne pouvait pas trouver de l'argent pour ça et on leur a offert... Il y avait beaucoup de tensions » (entretien Elna, 10 septembre 2021).

En 1997, les membres du CTRF font appel à Trevor, qui vient d'être nommé directeur du Southern Africa Migration Project (SAMP)¹⁰⁸, mais qui est surtout convié en sa qualité d'expert dans le management d'ONG, pour organiser une « réunion de planification stratégique » et continuer à autonomiser et professionnaliser la structure (entretien Trevor, 27 juillet 2017). Après cette réunion, le Forum, reprenant les dénominations organisationnelles du HCR, se dote d'un « comité exécutif » (*executive committee* ou *ExCom*) bénévole, au sein duquel Elna, qui a levé la majorité des fonds pour le sous-comité à l'éducation, devient trésorière pour aider le CTRF à en faire de même. De plus, grâce au soutien du HCR, Jack, un ancien salarié sud-africain de la Croix Rouge est recruté pour diriger au

¹⁰⁶ CTRF, « Annual Report 1998 », 1999, 15.

¹⁰⁷ « La question du besoin de rendre plus de comptes au Forum doit également être abordée. Je suggère que nous organisions un atelier avec le Forum, au cours duquel nous présenterions nos programmes et nos hésitations, et que nous demandions des commentaires et des réactions, ainsi qu'une définition de la manière dont nous les informons de notre travail ». Fax de Elna à Claudia, coordinatrice du sous-comité du 11 juin 1997.

¹⁰⁸ Programme de recherche sur les migrations en Afrique australe mené par l'ONG sud-africaine Institute for Democracy in South Africa (IDASA) et la Queen University d'Ottawa (et notamment Jonathan Crush) grâce aux financements de l'Agence Canadienne de Développement International.

sein du CTRF un « centre d'accueil » (*reception centre*). Cette structure devient donc une organisation avec un bureau (mis à disposition par le CWD), une adresse, une ligne téléphonique, un logo, etc. Le fait qu'on ne parle plus de « sous-comités » mais de « programmes » marque également cette volonté du CTRF d'être structuré comme une « véritable » ONG. Ainsi le « sous-comité au logement » devient le « programme pour l'hébergement d'urgence » (*emergency accommodation programme*), le « sous-comité pour l'assistance matérielle » devient le « programme pour l'assistance matérielle » (*material assistance programme*), le « sous-comité d'éducation » devient le « programme d'éducation et de formation des réfugié-es adultes » (*refugee adult education and skills training programme*) (cf. Figure 4 p. 89). Le centre d'accueil emploie également un travailleur social et deux *outreach officers*, tous les trois réfugiés. À leur initiative est également lancé, en janvier 1998, un nouveau programme pour les enfants réfugié-es et explore la possibilité de créer un programme pour les femmes réfugié-es. Ils et elles amorcent également en janvier 1998, au sein du centre d'accueil, un « Refugee Outreach and Life Skills Programme » aux prérogatives très larges et qui sera le point de départ des premiers programmes anti-xénophobes (cf. « IV.B. Au Cap, sensibiliser dans les townships », p. 129). Ce programme est renommé *Integration and Community Development Program* (ICDP) l'année suivante et est notamment chapeauté par Zacharia, directeur du sous-comité des réfugié-es, employé du centre d'accueil et futur fondateur d'Africa Unite.

Les organisations fondatrices qui fournissent encore des services aux réfugié-es sont toujours présentes mais elles occupent de moins en moins de place au sein d'un forum qui s'autonomise. Et si le « centre d'accueil » doit, en théorie, permettre de rediriger les réfugié-es et demandeur-ses d'asile vers les organisations les plus compétentes pour répondre à leurs besoins, c'est souvent vers ses propres programmes qu'elle le fait. Au demeurant, la Croix Rouge, qui était le partenaire opérationnel du HCR au niveau national depuis le début des années 1990, cesse de l'être et « le CTRF prend la relève du programme pour l'assistance matérielle de la Croix Rouge en janvier 1999 et l'intègre dans son programme pour l'hébergement d'urgence pour former le programme pour l'assistance matérielle¹⁰⁹ » (cf. Figure 4 p. 89).

Malgré cela, le CTRF continue d'être dépendant des financements du HCR qui représente la majeure partie de son budget et le sous-comité à l'éducation, devenu *refugee adult education and skills training programme* (RAESTP), continue de mener une existence relativement à distance, ne serait-ce que géographique puisque ses bureaux sont à Athlone quand ceux du centre d'accueil sont à Green Point (deux quartiers éloignés du Cap). Au demeurant, en novembre 1998, le HCR commence à financer le salaire d'une avocate de la UCT Law Clinic qui s'occupe à temps plein de défendre les

¹⁰⁹ CTRF, « Annual Report 1998 », 1999, 5.

réfugié-es¹¹⁰. Elle effectue son travail dans le bureau du centre d'accueil mais est salariée de UCT, et non du CTRF, ce qui crée des mécontentements au sein du forum (entretien Suzanne, directrice de la UCT Law Clinic de 1989 à 2004, 27 mars 2017). Ces tensions vont finir par avoir raison de l'organisation en 2001 mais, avant cela, le CTRF est envisagé comme un modèle par les organisations d'autres villes du pays.

3. Le modèle recopié du CTRF

Il est possible de faire l'hypothèse que la cause des réfugié-es s'est sûrement structurée plus précocement et efficacement au Cap qu'ailleurs du fait de la prédominance comparative dans cette ville des organisations du « pôle libéral » (qui ont joué un rôle central dans la création du problème public des réfugié-es), sur lequel se sont appuyés des entrepreneur-ses comme Michael Lapsley ou Brenda pour lancer le CTRF¹¹¹. Même si le CTRF est une organisation traversée de dynamiques centripètes et centrifuges, prise entre les volontés d'être une organisation en soi et son rôle de forum, c'est sur ce modèle, et sous l'impulsion du HCR¹¹², que des organisations d'autres grandes villes du pays vont également lancer leur « forum régional ». Comme le CTRF, ces structures permettent de réunir les initiatives plus ou moins isolées en faveur des réfugié-es. Ainsi, le Gauteng Refugee Forum (GRF) est lancé en 1995, le Durban Refugee Forum (DRF) en 1996 et le Port Elizabeth Refugee Forum (PERF) en 1998, et rassemblent le même type d'ONG¹¹³. Si d'autres forums sont donc créés rapidement, ils restent informels et les statuts du CTRF (adoptés en 1995) ne sont repris à l'identique par le GRF et le DRF qu'en 1998 puis par le PERF en 1999. Après l'établissement du Centre d'accueil du CTRF en 1998, un rapport du GRF note qu'« un comité de collecte de fonds sera bientôt mis en place et, on l'espère, un centre d'accueil, comme il en existe au Cap¹¹⁴ ». De même, le DRF lance son propre centre d'accueil en 1999 (mais il ne subsistera toutefois pas longtemps, cf. *V.A.1. L'échec du CTRF et des forums*

¹¹⁰ Ceci s'inscrit dans une politique d'externalisation du HCR comme ceci est évoqué dans le compte rendu de la réunion du NCRA de mai 1998 : « Les ressources sont de plus en plus limitées et l'Afrique australe est particulièrement menacée. Le HCR externalise ses activités afin d'être plus rentable. Le HCR cherche à renforcer ses capacités plutôt qu'à repartir de zéro et à identifier des organisations, qui sont déjà engagées dans la cause, ont de l'expérience et disposent d'une certaine capacité » (NCRA, « Minutes from the fourth meeting of the National Consortium on Refugee Affairs - Kutlwanong Democracy Centre, Pretoria », 28 mai 1998).

¹¹¹ Cette hypothèse, établie à partir d'entretiens et d'archives faisant majoritairement référence à la ville du Cap, nécessiterait toutefois d'être confirmée par une approche plus comparative.

¹¹² À propos de l'influence du HCR sur ce processus, Diane, à l'époque chargée des relations avec les partenaires opérationnels pour le bureau du HCR en Afrique du Sud, m'a expliqué en entretien que : « c'est venu un peu plus naturellement que le HCR qui a dit "faites un forum !", ils ont vu l'avantage de collaborer... et nous faisons de notre mieux pour aider à leur coordination » (entretien 22 août 2022). Toutefois, un document du NCRA de 1997 est un peu moins nuancé, expliquant que le HCR « a mis en place des forums de réfugié-es à Durban, au Cap et dans le Gauteng » (NCRA, « National Consortium on Refugee Affairs - Structure and Mandate », octobre 1997).

¹¹³ Gauteng Refugee Forum, « Review of 1998 activities », 1998.

¹¹⁴ GRF, « Review of 1998 Activities » (Johannesburg: Gauteng Refugee Forum, décembre 1998).

régionaux, p. 137). Cette diffusion du « modèle CTRF » est facilitée par des réseaux d'interconnaissances et le travail d'intermédiation du HCR.

Cette circulation du « modèle CTRF » est facilitée par les réseaux d'interconnaissance au sein du secteur non-gouvernementale et à partir de 1996 par la réunion des forums régionaux, du HCR, de la South African Human Rights Commission (SAHRC) et de quelques instituts de recherche qui commencent à s'intéresser aux migrations¹¹⁵, au sein d'un forum national : le National Consortium on Refugee Affairs (NCRA). D'après Jeff Handmaker, cette mise en réseau se fait à la suite d'une manifestation organisée par des réfugié·es en juin 1996 devant le siège du gouvernement à Pretoria qui surprend le « public » et attire l'attention des médias sur la question des réfugié·es¹¹⁶. C'est en effet après cet événement que LHR, dans le cadre de son Refugee Rights Project et des consultations organisées par le ministère de l'Intérieur sur les prochaines réformes du régime migratoire autour d'un Livre vert¹¹⁷, lance une première tentative pour réunir au niveau national tous·tes les acteur·rices travaillant pour les réfugié·es. Cette volonté de coaliser les ONG agissant pour les droits des réfugié·es fait également suite à la « la première grande conférence sur le thème de la migration en Afrique du Sud » qui, du 28 au 30 août 1996 à l'Université du Western Cape, « a rassemblé ('mis en réseau') des personnes, à la fois expérimentées et nouvelles, dans le domaine de la migration et des réfugié·es » et « stimulé une 'discussion nationale' sur la politique migratoire »¹¹⁸. Initialement constitué comme un groupe de lobbying législatif au sein duquel beaucoup de communication se font par le biais d'une chaîne de mails, ce groupe se dote d'objectifs plus larges en 1997 quand LHR obtient un financement de la EUFHR¹¹⁹ qui permet de réunir physiquement à Johannesburg tous·tesces entrepreneur·ses de manière régulière. C'est à ce moment-là qu'est officiellement lancé le NCRA, avec notamment pour modèle le Dutch Refugee Council¹²⁰. Les objectifs annoncés, au-delà du lobbying, sont l'amélioration de « la mise à disposition de services » aux réfugié·es et la sensibilisation du « public au sort des

¹¹⁵ Notamment les institutions d'assistance juridique que sont le Centre for Applied Legal Studies de l'Université du Witwatersrand et la UCT Law Clinics qui s'intéressent d'un point de vue légal à cette nouvelle question ; mais aussi les nouveaux centres pluridisciplinaires comme le Forced Migration Studies Programme à l'Université du Witwatersrand ou le South African Migration Project (SAMP) basé à la Queens University (Toronto, Canada) et à IDASA, lancés respectivement en 1997 et 1996 (Handmaker, *Advocating for accountability*, 2009, 85-86).

¹¹⁶ Handmaker, 2009, 3.

¹¹⁷ Department of Home Affairs, « Draft Green Paper On International Migration », Pub. L. No. Notice 849 Of 1997 (1997)

¹¹⁸ LHR Refugee Rights Project, « Report for Period Beginning May 1997 and Ending May 1998 » (Johannesburg: Lawyers for Human Rights, 1998), 3.

¹¹⁹ European Union Foundation for Human Rights, fondée en 1996, cette structure est entièrement financée par l'Union Européenne. À partir de 2001, et « la nomination d'un Conseil de surveillance indépendant de l'UE », elle est renommée Foundation for Human Rights, bien que son modèle de financement reste le même (cf. site FHR : <https://www.fhr.org.za/about-us/history-of-fhr/>).

¹²⁰ Forum d'organisations hollandaises avec laquelle des échanges seront organisés (NCRA, « Minutes National Consortium on Refugee Affairs meeting, held at the offices of Lawyers for Human Rights, Kutlwano Democracy Centre, Pretoria », 9 septembre 1997).

réfugié-es et des demandeur·ses d'asile en Afrique du Sud »¹²¹. C'est dans le cadre de ce dernier objectif que sera menée la première campagne anti-xénophobie (cf. IV.A. *Roll Back Xenophobia : une campagne de sensibilisation autour des réfugié-es*, p. 125).

Dans ce processus de formalisation de la cause des réfugié-es, le rôle de moteur du CTRF est perceptible dans les comptes-rendus des réunions du NCRA, où ce sont souvent ses membres qui initient la mise en œuvre de procédures « professionnelle » au sein d'un NCRA, qui se dote lui-même d'un logo puis de statuts et d'une coordinatrice en 1999¹²². Toutefois, la greffe du modèle ne va pas vraiment prendre puisque, comme le note la coordinatrice du NCRA lors d'une tournée de visite dans les forums régionaux en 2000, « contrairement aux autres forums, ils [les membres CTRF] opèrent de manière plus organisée¹²³ ». Au demeurant, si le rapport annuel du CTRF de 1998 est optimiste et note des avancées, celui qui correspond à la période mai 1999 – mai 2000 l'est beaucoup moins et note « une période difficile au cours de l'année écoulée »¹²⁴. Ce même document évoque le centre d'accueil comme une « évolution réjouissante », mais qui a « aussi entraîné de nombreuses difficultés, qui se sont manifestées cette année¹²⁵ ». En effet, le CTRF et toute la cause des réfugié-es connaissent au tournant des années 2000 une période de trouble sur laquelle je reviens dans la partie V (cf. p. 137). Avant cela, il faut présenter un second groupe d'acteurs, qui se tient initialement plutôt à distance des tensions et de la professionnalisation du CTRF : les pères scalabrinien·nes.

4. Les pères et les laïc·ques scalabrinien·nes : à l'écart du CTRF

Dans le panorama que J. Handmaker dresse de ce qu'il nomme « réseau de défense des droits des réfugié-es » dans les années 1990, il évoque le CTRF mais aussi des « défenseur·ses » qui « travaillent en dehors de ces structures¹²⁶ ». Il donne l'exemple de l'initiative individuelle de Ghadija Vallie, ancienne militante anti-apartheid, qui mobilise son réseau pour faire un travail équivalent à celui du CTRF sans pour autant en faire partie. Les pères scalabrinien·nes, qui créeront plus tard le SCCT, ont initialement joué un rôle similaire, et l'assistance qu'ils fournissent aux migrant·es se fait en parallèle de leur travail religieux, à distance du forum avec qui les relations sont assez lointaines.

Pour comprendre comment le SCCT est né, il faut faire un rapide détour historique par la fin du XIX^{ème} siècle et la création, par l'évêque italien Giovanni Battista Scalabrini en 1887, de la Congrégation des Missionnaires de St Charles (dont les membres sont aussi connus sous le nom de scalabrinien·nes). Cette congrégation est initialement fondée pour maintenir la foi et la pratique catholiques

¹²¹ NCRA, septembre 1997.

¹²² Joyce Tlou, « Status Report on the NCRA », *Botshabelo/Sanctuary - A Lawyers for Human Rights Publication*, avril 2000.

¹²³ Joyce Tlou, « Report by the NCRA coordinator on visits to the forums », mai 2000.

¹²⁴ CTRF, « Executive Report 1 May 1999 – 18 May 2000 » (Cape Town: Cape Town Refugee Forum, 2000).

¹²⁵ CTRF, 2000.

¹²⁶ Handmaker, *Advocating for accountability*, 2009, 83-84.

parmi les émigrant-es italien·nes dans le « Nouveau Monde » et est donc à ses débuts présente aux États-Unis et au Brésil. Suivant les migrant-es italien·nes, elle s’installe ensuite dans plusieurs autres pays d’Amérique, d’Europe, puis en Australie et en Nouvelle Zélande. Dès ses débuts, la dimension spirituelle s’accompagne d’activités « humanitaires » menés avec des scalabrinien·nes laïc·ques¹²⁷. À la fin des années 1960, du fait de la réduction de l’émigration italienne et à la suite du Concile de Vatican II, les scalabrinien·nes étendent leur mission à tous·tes les migrant-es (italien·nes ou non) et continuent de s’implanter dans de nouveaux pays, notamment en Amérique du Sud et en Asie. Ils ouvrent des centres d’études sur la migration (à Rome en 1963, à New York en 1964, à Sao Paulo en 1968, à Paris en 1971, à Manille en 1987 et au Cap en 2014) et donnent également plus de place dans leurs actions aux laïc·ques¹²⁸. Ceci passe notamment par l’ouverture dans les années 1980 de « maisons de migrant-es » au Mexique, aux États-Unis et au Canada où de nombreux laïc·ques s’impliquent pour mettre à disposition cours de langue, assistance légale, formation professionnelle et assistance humanitaire¹²⁹. Si les scalabrinien·nes sont aujourd’hui présent·es dans 32 pays répartis sur les 5 continents, leur arrivée en Afrique est assez tardive puisqu’elle remonte à leur installation au Cap en 1993-1994¹³⁰.

En 1993, le père scalabrinien Vittorio est envoyé ponctuellement pour « assister spirituellement la communauté italienne » à la demande de l’archevêque du Cap. Parlant portugais, il commence également à assister des Angolais·es¹³¹, notamment en traduisant des documents. Il s’installe au Cap en 1994 mais ne restera que deux années. Il est rejoint par le père Ricardo en 1995 qui participera lui à l’installation des scalabrinien·nes de manière plus pérenne puisqu’il quitte la ville en 2003. Né en 1965 au Brésil, descendant d’une famille d’émigré·es italien·nes, il rejoint le séminaire scalabrinien local en 1980, devient prêtre puis s’installe à Rome en 1987. Après 7 ans d’études et un doctorat en théologie, il est nommé aumônier du port de Ravenne puis part au Cap. Les pères scalabrinien·nes s’occupent, en plus des Italien·nes, d’une paroisse catholique locale, des migrant-es et des marins (qui font partie du « mandat » habituel de la congrégation), puis de la communauté portugaise lorsque le chapelain catholique qui s’occupait d’elle quitte le pays en 1995¹³². L’arrivée des scalabrinien·nes est concomitante à l’arrivée de nombreux·ses migrant-es lusophones en Afrique du Sud (du Mozambique et d’Angola) mais également francophones (notamment de la RDC, du Burundi, du Cameroun, etc.). C’est donc pour

¹²⁷ Vincenzo Rosato, « Handbooks - Presence and Mission of the Scalabrinians in North America » (Scalabrini International Migration Institute (Rome), 2020).

¹²⁸ Agnese Varsalona, « Handbook - identity and mission of the laity », trad. par Livio Stella (Scalabrini International Migration Institute (Rome), 2020).

¹²⁹ Rosato, « Handbooks - Presence and Mission of the Scalabrinians in North America », 2020.

¹³⁰ Varsalona, « Handbook - identity and mission of the laity », 2020.

¹³¹ Angolais·es fuyant la guerre civile qui reprend après les élections de 1992 et qui ne prendra définitivement fin qu’avec la mort du dirigeant de l’UNITA, Jonas Savimbi, le 22 février 2002.

¹³² Mario Toffari, Gianni Borin, et Filippo Ferraro, « Handbook - Presence and Mission of the Scalabrinians in Europe and in Africa » (Scalabrini International Migration Institute (Rome), 2020).

servir cette nouvelle population qu'une aumônerie francophone est créée et que le père Giovanni rejoint le père Ricardo en 1996. Né vers Venise, il entre dans l'ordre scalabrinien en 1954 et est ordonné prêtre en 1965 à Piacenza. Il part alors au Canada puis aux Etats-Unis jusqu'en 1969 avant d'être envoyé en France où il est prêtre-ouvrier en Meurthe et Moselle pendant 21 ans. Syndiqué avec la CFDT, il joue un rôle actif dans les grèves et les négociations qui accompagnent les fermetures des usines et des mines. En 1990, il est envoyé quelques mois à Lisbonne pour apprendre le portugais et pouvoir ensuite assister les émigré-es portugais-es au Luxembourg. C'est notamment du fait de ces compétences linguistique (italien, anglais, français, portugais) et pour pallier le départ du père Zambiasi qu'il est envoyé au Cap en 1996. Il y restera 25 ans.

Au-delà des considérations sacerdotales, un embryon de programme d'assistance matérielle est progressivement mis en place, avec des distributions de nourriture, puis des cours d'anglais. Comme Ghadija Vallie ou les membres du CTRF, les pères scalabrinien·es n'hésitent pas à se rendre au ministère de l'intérieur ou dans les hôpitaux pour aider les réfugié-es malmené-es par les administrations sud-africaines. Les prêtres sont parfois aidés par quelques membres de la paroisse même si les descendant-es de migrant-es portugais-es et italien·es sont parfois réticent-es face à ces nouvelles-venues (entretien Teresa, comptable du SCCT et scalabrinienne laïque, 23 novembre 2019). Le père Giovanni sait toutefois se montrer convaincant :

« J'étais allé voir un gros business portugais... 40 camions par jour de nourriture et de légumes, et il me donne quelques caisses... Je le regarde et lui dit 'mon Dieu, tu ne veux pas aller au paradis', et alors il remplit le camion, et comme ça j'ai eu pendant plus d'un an, un camion plein, presque cent caisses [...] En plus, même à l'église, la deuxième quête, la dernière du mois, ils [les paroissien·es] devaient apporter tout ce qui n'est pas périssable : du riz... de la nourriture. » (entretien Giovanni et Ricardo, 2 septembre 2021)

Comme l'explique le père Ricardo l'action initiale des scalabrinien·es « n'était pas très stable », notamment parce que les prêtres dispensent de manière ponctuelle leurs services depuis le complexe du Holy Cross où ils vivent. Ils achètent en 1996 un premier local dans le quartier de Rugby¹³³ et agissent avec leurs moyens et expériences :

« Le père Giovanni est arrivé avec l'expérience d'un prêtre et d'un travailleur... Et un travailleur impliqué dans un syndicat... Alors, qu'est-ce que le Père Giovanni avait dans son bagage pour pouvoir aider quelqu'un ? Il faut donner à cette personne des

¹³³ Quartier assez proche du centre-ville et du port, historiquement très investi par les migrant-es italien·es et portugais·es.

outils pour qu'elle puisse travailler de ses mains et se construire un avenir, c'est pour-quoi la première propriété que nous avons acquise là-bas... L'argent provenait toujours de sa pension et du ministère que nous avons exercé au Cap. Nous n'avions pas de dons, il n'y avait pas de projets en cours, pas de cette nature... Nous avons acquis une propriété et il a acheté un certain nombre d'outils pour enseigner, comme je t'ai dit, à devenir électriciens, charpentiers... » (entretien Ricardo et Giovanni, 2 septembre 2021).

Cette initiative manifeste une première séparation de la vie privée des prêtres à Holy Cross, et de l'assistance des réfugié·es dans le local de Rugby, marqué par des horaires d'ouverture/fermeture. Ce premier local est revendu et une seconde maison, plus grande, est achetée à Salt River en 1998. Cet achat permet de finaliser le processus en y délocalisant les leçons d'anglais données par une bénévole laïque scalabrinienne et l'assistance d'urgence. Il devient aussi essentiel car à cette période, l'arrivée de nouveaux réfugié·es fait que « les besoins augmentaient » (entretien Ricardo et Giovanni, 2 septembre 2021). C'est aussi du fait de cette augmentation qu'un nouveau prêtre, le père Domenico, est envoyé au Cap en 1998, pour s'occuper spécialement du travail pastoral auprès de cette population et ainsi décharger ses confrères. Ce jeune prêtre sicilien (il est né en 1962 et a été ordonné en 1992), également diplômé d'architecture, est plus proche du monde non gouvernemental. Il est notamment intervenu pour l'Église catholique après le séisme qui touche les régions italiennes de l'Ombrie et des Marches en 1997 ou dans les camps de réfugié·es en Albanie des guerres de l'ex-Yougoslavie. Aidé d'un laïc scalabrinien, il contribuera à l'ONGisation du projet au tournant des années 2000 (cf. V.B. *Des pères scalabrinien au SCCT : la sécularisation d'un projet religieux*, p. 144) avant de partir mener un autre projet scalabrinien au Mozambique.

Les pères scalabrinien sont également assistés par quelques fidèles qui mettent à profit leurs compétences professionnelles pour développer le projet, notamment Teresa, une Sud-Africaine née à Madère mais ayant grandi au Cap et qui se rend à l'église où officient les pères scalabrinien. Après avoir travaillé de longues années dans une banque, elle aide à tenir les comptes scalabrinien à jour et donne quelques leçons d'anglais. De même, à partir de 1998, le gouvernement sud-africain demande aux organisations de s'enregistrer auprès du Department of Social Development afin d'obtenir un *NPO number*, ainsi qu'une série de document pour être exempté d'impôts auprès de l'administration fiscale (*NPO Act 1997*). Chira, « secrétaire de l'Ambassadeur de Nations Unies » et « marié à un Italien » ainsi que le juriste du Southern African Catholic Bishops' Conference rédigent alors avec les prêtres les statuts de l'organisation et leur permettent de se mettre en conformité avec la loi avant le tournant des années 2000 (entretien Ricardo et Giovanni, 2 septembre 2021). Il ne faut cependant pas trop exagérer le poids de cette professionnalisation puisque, comme me l'explique le père Ricardo :

« Giovanni était président, j'étais vice-président et nous avons ajouté quelques membres, mais c'était pour l'effet, pour le gouvernement qui avait besoin d'avoir officiellement et autant que possible sous contrôle... Donc il fallait envoyer les rapports de l'Assemblée Générale annuelle, il fallait envoyer les rapports financiers, c'est là que Teresa est arrivée, pour nous aider... Parce qu'elle avait travaillé dans une banque et qu'elle avait de très bonnes compétences... » (entretien Ricardo et Giovanni, 2 septembre 2021).

La plupart des membres du CTRF interrogé-es m'expliquent en entretien que le père Giovanni « participait parfois aux réunions du Forum [...] à titre individuel » (entretien Zacharia, directeur d'Africa Unite et ancien membre du CTRF, le 1^{er} mars 2017) ou que le CTRF et les pères scalabrinien « avaient de bonnes relations, mais nous ne travaillions pas étroitement ensemble » (entretien Claudia, directrice du sous-comité pour l'éducation du CTRF puis d'ARESTA, 8 septembre 2016), sans pouvoir me dire pourquoi ceux-ci restaient à distance du forum. Cela paraissait d'autant plus étrange que, comme expliqué ci-dessus, l'archevêque du Cap, qui a fait venir les pères scalabrinien dans sa ville, a été particulièrement actif pour mobiliser le réseau catholique (CWD, Salésien...) pour les réfugié-es. C'est un entretien avec l'ancien directeur du CWD qui me permettra de mieux resituer ces relations faites de mise à distance du CTRF, de coopération ponctuelle avec le CWD et de lutte de « territoire » :

« - Andrew : J'ai travaillé en étroite collaboration avec le Père Giovanni pendant un certain temps, c'était un homme merveilleux, je l'ai apprécié... Mais c'était un grand fumeur... Mais je pense que beaucoup d'organisations aiment construire des empires, donc elles ne veulent pas nécessairement participer aux choses des autres, elles veulent avoir leur propre chose... Et l'argent, ils avaient de l'argent, ils n'étaient pas sans ressources en Italie, ils sont venus et nous avons fait beaucoup de choses ensemble... Il voulait travailler avec le CWD, mais il ne voulait pas travailler avec le CWD, il voulait travailler avec le Forum... Non, non, non, il n'était pas sûr, tu comprends... Il ne voulait pas être impopulaire blablabla... Il était donc ce genre de personne, mais je l'aimais et je pense que c'était un homme merveilleux.

- Léo Fortaillier : C'était plutôt un problème de territoire alors ?

- PT : Oui » (entretien Andrew, 2 octobre 2022).



Pour conclure, bien que les pères scalabrinien ne soient pas des entrepreneur-ses d'institutions non-gouvernementales au même titre que les membres du CTRF, les deux organisations

fournissent divers services aux réfugié-es (cours de langue, assistance administrative, formations, etc.), ne mobilisent pas un répertoire d'action conflictuel (manifestation, sit-in, grève de la faim, etc.) et désignent rarement publiquement les responsables des difficultés auxquelles font face les réfugié-es. Dans ce contexte, la partie suivante revient sur la manière dont la question de la xénophobie va, à partir de 1997, être portée par certain-es de ses entrepreneur-ses.

B. Entrepreneur-ses anti-xénophobie : identifier la xénophobie

La plupart des chercheur-ses font remonter les premières expressions de la xénophobie à 1994, moment clé de la transition post-apartheid, de la redéfinition de la citoyenneté sud-africaine et donc de la distinction *insiders/outsiders*¹³⁴. Certaines personnes et organisations dénoncent dès ce moment-là les dangers de la rhétorique et des actes xénophobes et le désintérêt d'une grande partie de la classe politique face à ce phénomène. Ainsi, au moment de la création du CTRF, le père Lapsley explique vouloir agir comme « porte-parole du forum auprès des médias afin de fournir des informations précises sur les réfugié-es dans un climat où la xénophobie et le racisme ont fait surface¹³⁵ ». Si le problème est identifié, ceci ne se matérialise pas immédiatement dans des programmes puisque la xénophobie est loin de représenter l'investissement majeur d'une cause naissante. À partir de 1997, le NCRA, le HCR et la SAHRC vont insister pour mettre cette question à l'agenda, c'est-à-dire pour l'inscrire « dans les perceptions, peut-être les préoccupations ou les plans d'action de divers acteurs stratégiques » aussi bien acteurs médiatiques, « grand public » que ceux des politiques publiques¹³⁶. Ce travail aboutit à la mise en œuvre des premiers programmes anti-xénophobie en 1998 par les forums régionaux et à la campagne nationale Roll Back Xenophobia (RBX), menée par le NCRA, le HCR et la SAHRC à partir d'avril 1999.

Lors des entretiens et dans des articles de presse¹³⁷, les promoteur-rices de la campagne RBX expliquent qu'elle est lancée en septembre 1998, suite à la mort de deux hommes sénégalais et d'un homme mozambicain jetés d'un train en marche par un groupe de Sud-Africains¹³⁸ revenant d'un

¹³⁴ Maxine Reitzes et Sivuyile Bam, « Citizenship, Immigration, and Identity in Winterveld, South Africa », *Canadian Journal of African Studies / Revue Canadienne des Études Africaines* 34, n° 1 (2000): 80-100; Neocosmos, *From « foreign natives » to 'native foreigners': explaining xenophobia in post-apartheid South Africa : citizenship and nationalism, identity and politics*, 2010; Francis B. Nyamnjoh, *Insiders and Outsiders: Citizenship and Xenophobia in Contemporary Southern Africa*, Africa in the New Millennium (Dakar: Codesria Books, 2006).

¹³⁵ The Trauma Centre for Victims of Violence and Torture, « Annual Report 1993-1994 » (Cape Town, 22 juillet 1995), 13.

¹³⁶ Neveu, *Sociologie politique des problèmes publics*, 2015, 162.

¹³⁷ Jennifer Parsley, « 'We Are Not Treated Like People': The Roll Back Xenophobia Campaign in South Africa », *Humanitarian Practice Network (HPN)*, 5 juin 2003.

¹³⁸ Des membres de l'organisation *Unemployed Masses of South African*, connue pour être « particulièrement virulents à l'égard des étrangers qui 'prennent nos emplois' » (B. Harris, *A Foreign Experience: Violence, Crime and Xenophobia During South Africa's Transition*, Violence & transition series (CSV (Centre for the Study of Violence & Reconciliation), 2001)).

rassemblement au cours duquel les migrant·es avaient été rendu·es responsables des niveaux de chômage, de criminalité et de VIH/SIDA en Afrique du Sud. Si cet événement a clairement participé à la mobilisation, la campagne RBX n'est pas seulement une réaction spontanée à celui-ci puisqu'elle s'inscrit dans un projet, porté par les entrepreneur·ses qui composent le NCRA, qu'il convient plutôt de faire remonter à un an auparavant (au moins). Les sources que j'ai réunies¹³⁹ indiquent en effet que plusieurs organisations commencent à se mobiliser face à la xénophobie dans la seconde moitié de 1997. Dans la phase d'identification des problèmes publics, certain·es acteur·rices sont « plus égaux que les autres¹⁴⁰ », et, dans le cas de la xénophobie, la SAHRC, le HCR et les nouveaux centres de recherche dédiés à la migration jouent un rôle important durant l'année 1997¹⁴¹. Bien qu'au même moment des mouvements de réfugié·es organisent des manifestations contre la xénophobie (entre autres¹⁴²) et participent également à faire émerger cette question (notamment en poussant les « membres par conscience » à agir), ils n'ont pas le poids de ces institutions de référence sur les droits humains et sur les réfugié·es pour enclencher la mise en œuvre de programmes.

La première réunion officielle du NCRA a lieu le 9 septembre 1997. Quelques mois auparavant, en juin, des articles de presse avaient annoncé le décès de Jean-Pierre Kanyangwa, demandeur d'asile mort en détention après avoir été battu par la police¹⁴³. Dans les semaines qui suivent, en août, des vendeur·ses informel·les sud-africain·es chassent violemment leur concurrent·es « étranger·ères » du centre-ville de Johannesburg et chantent des slogans xénophobes devant des lieux de pouvoirs municipaux et nationaux¹⁴⁴. Lors la réunion du NCRA, ces violences sont évoquées pour justifier la nécessité d'organiser « une campagne de sensibilisation de masse pour éduquer notre société sur les demandeur·ses d'asile et les réfugié·es et sur leur rôle dans notre démocratie émergente¹⁴⁵ ». Cette formulation est reprise comme un des trois objectifs du NCRA lors de la réunion suivante de novembre 1997.

¹³⁹ Notamment les comptes rendus des réunions du NCRA, des rapports du HCR ou de LHR, ou les premiers articles du SAMP : NCRA, « Minutes - meeting of the National Consortium on Refugee Affairs, held at the offices of Lawyers for Human Rights, Kutlwanong Democracy Centre, Pretoria », 26 novembre 1997; NCRA, « National Consortium on Refugee Affairs - Structure and Mandate », octobre 1997; UNHCR, « Update on Developments in the Southern African Region », 30 mai 1997; LHR Refugee Rights Project, « Report for Period Beginning May 1997 and Ending May 1998 » (Johannesburg: Lawyers for Human Rights, 1998).

¹⁴⁰ Neveu, *Sociologie politique des problèmes publics*, 2015, 44.

¹⁴¹ Dans un article de 2001, J. S. Crush évoque également cette date : J. S. Crush, *Immigration, Xenophobia and Human Rights in South Africa* (Cape Town: Southern African Migration Project/South African Human Rights Commission, 2001), 1.

¹⁴² Amisi et Ballard, « In the Absence of Citizenship: Congolese refugee struggle and organisation in South Africa », 2006.

¹⁴³ Marion Edmunds, « Refugee dies at Home Affairs », *Mail and Guardian*, 13 juin 1997.

¹⁴⁴ Sally Peberdy et J. S. Crush, *Trading Places: Cross-Border Traders and the South African Informal Sector* (Cape Town: Southern African Migration Project : Idasa, 1998), 6.

¹⁴⁵ NCRA, « Minutes National Consortium on Refugee Affairs meeting, held at the offices of Lawyers for Human Rights, Kutlwanong Democracy Centre, Pretoria », septembre 1997.

Les militant·es de la cause des réfugié·es se tournent donc vers cette question et ils vont bénéficier du soutien et de l'implication d'une jeune institution qui ne les soutenaient jusqu'à présent que de manière distante et indirecte : la SAHRC. Cette institution indépendante, créée en 1995, tire son mandat de « protection de la démocratie » du chapitre 9 de la constitution sud-africaine et fait donc partie des acteur·rices qui, dans le champ des droits humains, ont « une facilité plus grande à promouvoir des problèmes¹⁴⁶ ». La SAHRC est présente lors des premières réunions du NCRA, représentée par Jody Kollapen, avocat ayant défendu des militant·es anti-apartheid dans les années 1980 et ancien directeur de LHR. Le fait que la SAHRC fasse à ce moment-là de la xénophobie une de ses préoccupations n'est donc pas anodin dans la mise à l'agenda de cette question¹⁴⁷. Ceci est fait avec « en ligne de mire la Conférence mondiale de Durban contre le racisme, la discrimination raciale, la *xénophobie* et l'intolérance de 2001 »¹⁴⁸. Est également présent lors des premières réunions du NCRA le HCR, qui pour répondre à la xénophobie a ajouté un nouvel élément dans sa stratégie pour la période 1997-1998 en Afrique australe : « la promotion d'une culture de paix et de tolérance par des campagnes d'éducation et la sensibilisation du public sur les questions relatives aux réfugié·es et aux droits humains¹⁴⁹ ».

L'année 1997 marque également le début de programmes de recherche sur la xénophobie menés par différentes institutions universitaires qui font partie du NCRA. Le SAMP se lance dans « un ambitieux programme d'enquêtes d'opinion publique sur la migration et l'immigration¹⁵⁰ », comme l'explique son directeur. À partir de cette date le SAMP réalisera donc fréquemment des enquêtes quantitatives qui démontrent systématiquement un niveau élevé de xénophobie au sein de la population sud-africaine (cf. *Encadré 4 - Des Sud-Africain·es tous·tes xénophobes ?*, p. 118). La participation à ce projet est envisagée « dans l'idée qu'une meilleure compréhension de ce phénomène troublant [la xénophobie] permettra d'élaborer des stratégies et des politiques de lutte plus efficaces et plus réalisables¹⁵¹ ». Les chercheur·ses du *Refugee Research Programme* de l'Université du Witwatersrand¹⁵², participent également de cette dynamique et tenteront de mesurer l'augmentation du phénomène xénophobe. Ainsi, un membre de cette institution coécrit, en 1998, le rapport de Human Rights Watch

¹⁴⁶ Érik Neveu, *Sociologie politique des problèmes publics. Grand Débat national*, vol. 2e éd., Collection U (Paris: Armand Colin, 2022), 44.

¹⁴⁷ J. S. Crush, *Immigration, Xenophobia and Human Rights in South Africa* (Cape Town: Southern African Migration Project/South African Human Rights Commission, 2001), 1.

¹⁴⁸ « 4th Annual Report (December 1998 - December 1999) » (Johannesburg: South African Human Rights Commission, janvier 2000), 6. Italique ajouté par moi-même.

¹⁴⁹ UNHCR, « Update on Developments in the Southern African Region », mai 1997.

¹⁵⁰ Crush, *Immigration, Xenophobia and Human Rights in South Africa*, 2001, 12.

¹⁵¹ Crush, 2001, 2.

¹⁵² Qui deviendra le Forced Migration Studies Program quelques années plus tard puis le African Centre for Migration and Society en décembre 2010 (cf. archive du site internet de l'ACMS : <https://web.archive.org/web/20110127173144/http://www.migration.org.za/>).

sur les « abus des sans-papiers, des demandeurs d'asile et des réfugié·es en Afrique du Sud »¹⁵³. Cette mobilisation universitaire fournit ainsi des données qui vont nourrir la mobilisation des acteurs non-gouvernementaux et leur permettre de « justifier » leur lutte contre la xénophobie (cf. IV.A. *Roll Back Xenophobia : une campagne de sensibilisation autour des réfugié·es*, p. 125). Certaines études sont d'ailleurs citées dans les documents de la campagne RBX avec laquelle le SAMP entre en partenariat en 2000 pour mener une série d'atelier à partir de ses travaux¹⁵⁴.

La question de la xénophobie et d'une campagne de sensibilisation est donc discutée à chaque réunion du NCRA (en octobre et novembre 1997, en mars et mai 1998). Des premières initiatives sont prises par des organisations. En janvier 1998, LHR organise une exposition photo financée par le HCR autour de la thématique des réfugié·es dans une galerie d'art de Pretoria. Au Cap, le CTRF lance son *Outreach Programme* pour sensibiliser les habitant·es des *townships*. En mars, le HCR transmet un projet de campagne centré sur les réfugié·es et des activités éducatives. L'absence de prise en compte des migrant·es hors asile mais aussi le manque d'ambition du projet sont critiqués par certain·es membres du NCRA¹⁵⁵. En prenant en compte ces éléments, la déclaration de Braamfontein est rédigée le 13 octobre lors d'un atelier par les membres du NCRA, puis officiellement présentée lors du lancement de la campagne RBX deux jours plus tard. Le 18 novembre, une nouvelle série d'ateliers permet de développer les neuf points de la déclaration en un Plan National d'Action (NPA) de trois pages. Ces deux documents sont réunis au sein d'un même document doté d'une préface (cf. *Annexe 5 p. 530*). Le NPA aborde six thématiques : « Le rôle de l'éducation dans la lutte contre la xénophobie ; le comportement de la police et des fonctionnaires à l'égard des réfugié·es, des demandeur·ses d'asile et des migrant·es ; le sort et les droits des réfugié·es et des demandeur·ses d'asile ; la violence à l'encontre des vendeur·ses informel·les étranger·ères¹⁵⁶ ; les violations des droits des travailleur·ses migrant·es ; la couverture médiatique des réfugié·es, des demandeur·ses d'asile et des migrant·es ». Sur le modèle des conférences contre le racisme, organisées par l'ONU, le plan d'action, plus précis et long, s'inscrit à la suite de la déclaration, plus générale et courte.

Une fois ces documents rédigés, avec des moyens financiers qui viennent principalement du HCR, les discussions continuent pour savoir comment mettre en pratique les recommandations. La campagne ne commence ainsi qu'en avril 1999, après que Tanya ait été recrutée en tant que coordinatrice et dont le parcours s'inscrit bien dans l'espace de la cause des réfugié·es que j'ai commencé à

¹⁵³ Human Rights Watch, *Prohibited persons*, 1998.

¹⁵⁴ Crush, *Immigration, Xenophobia and Human Rights in South Africa*, 2001.

¹⁵⁵ NCRA, « Minutes from the third meeting of the National Consortium on Refugee Affairs, Kutlwanong Democracy Centre, Pretoria » (Lawyers for Human Rights, 6 mars 1998).

¹⁵⁶ Le fait qu'une section entière leur soit consacrée et qu'ils ne soient pas inclus dans la section consacrée aux « travailleur·ses migrant·es » est sûrement lié à l'actualité des violences entre vendeur·ses informel·les sud-africain·es et « étranger·ères » que j'ai évoqué plus haut.

esquisser. Sud-Africaine blanche, elle est étudiante, pendant la période de transition post-apartheid à UCT et à la George Washington University (université privée de Washington DC), puis à l'Université du Witwatersrand où elle obtient un master en « étude du développement » en février 1998. Son mémoire de master, porte sur « les femmes migrantes pratiquant le commerce informel transfrontalier » et « leurs pratiques commerciales, leur indépendance en tant que femmes, leur expérience au sein de l'Afrique du Sud » (entretien Tanya, 8 février 2019). Avant de rejoindre la campagne RBX, elle obtient deux contrats courts pour la Commission Réconciliation et Vérité puis au Haut-Commissariat aux Droits Humains de l'ONU. Elle m'expliquera lors de l'entretien s'être imprégnée de l'esprit participatif et de la « perspective de droits humains » qu'elle acquiert lors de ces premiers boulots (entretien Tanya, 8 février 2019). Elle quitte la campagne RBX fin 2001 et devient consultante dans les « domaines de la philanthropie et du développement » et travaille aussi bien avec des organisations internationales, des ONG et des universités. Sur sa page LinkedIn, elle se présente aujourd'hui comme « *Consultant, Writer, Researcher, Coach, Facilitator* ».



Si l'identification par des entrepreneur·ses est une étape importante pour l'émergence d'un problème public, cette phase s'articule généralement autour du cadrage du dit problème, c'est-à-dire les manières de le désigner (*naming*), d'en identifier les causes, les responsables (*blaming*) et les solutions (*claiming*)¹⁵⁷. C'est à cet aspect du processus de construction d'un problème public qu'est consacrée la partie suivante.

III. Migration et xénophobie : des cadrages qui se rejoignent et qui s'opposent

L'analyse de la déclaration de Braamfontein, du National Plan of Action (NPA) mais aussi d'autres documents produits dans la phase qui précède la mise en œuvre, notamment une première proposition de projet du HCR, permettent de saisir la manière dont ces acteur·rices cadrent la xénophobie. Ils permettent aussi de revenir sur les débats qui ont traversé le NCRA et que j'ai également retrouvés dans les entretiens et dans les comptes-rendus de réunions. Le premier débat, peut-être le moins explicite, porte autour du terme de « xénophobie ». Si ce mot est très présent dans les documents portés par la SAHRC, le HCR l'utilise moins, celui-ci étant déjà « contesté » dans les années 1990, notamment par le gouvernement sud-africain qui tarde à reconnaître le phénomène (A). Plus explicitement, les rédacteur·rices de la déclaration de Braamfontein et du NPA incluent les migrant·es comme victimes de la xénophobie, et, contrairement aux propositions du HCR, ne souhaite pas limiter la

¹⁵⁷ Neveu, *Sociologie politique des problèmes publics. Grand Débat national*, 2022.

campagne à la situation des réfugié-es (B). De même, ces documents imaginent des actions qui vont au-delà des seuls programmes de sensibilisation proposés par le HCR et souhaitent impliquer plus directement tous les secteurs de la société sud-africaine. Toutefois, ce message ambitieux, est largement dilué par l'effacement de certaines mesures d'un document à l'autre, mais surtout les détours effectués pour ne pas prendre de positions politiques trop claires (C). Cette velléité de déconflictualisation est cohérente et s'inscrit dans ce qu'A. Pécoud désigne sous le nom de « discours international sur les migrations » (*International Migration Narrative* ou IMN). Ces discours sont portés par le HCR, parmi d'autres organisations internationales, et caractérisés par la combinaison d'un idéal de respect des droits humains très ambitieux et de « recommandations apparemment techniques, simples ou de bon sens » mettant à distance les potentialités plus radicales de la critique initialement énoncée¹⁵⁸.

A. Nommer la xénophobie : un terme « contesté »

Dans la déclaration de Braamfontein, souvent écrit avec un X majuscule, la xénophobie est définie comme « l'aversion profonde des ressortissant-es d'un État destinataire pour les non-nationaux-ales ». Ce terme est évidemment central dans une campagne qui entend « refouler » (« *roll back* ») ce phénomène. Toutefois, son absence dans les premiers comptes-rendus de réunion du NCRA montre que son adoption n'a pas été immédiatement unanime et l'embarras que son utilisation peut causer.

Le terme de « xénophobie » est utilisé dès 1994 pour désigner la rhétorique et les violences à l'encontre des « étranger-ères ». Et si sa portée et sa pertinence seront fortement débattues dans les cercles académiques et militants après les violences de 2008¹⁵⁹, des débats avaient déjà lieu avant cette date et le concept était déjà « contesté¹⁶⁰ ». Le qualificatif de « xénophobie » met notamment mal à l'aise le gouvernement puisqu'il met à mal l'image de la nation arc-en-ciel et le projet de Renaissance africaine que veut porter le président Mbeki¹⁶¹. Même si ce dernier nomme le problème en 2001 et que le gouvernement utilise parfois le terme, ses représentant-es n'ont, en pratique, « pas fait grand-chose pour reconnaître ou combattre la montée de la xénophobie¹⁶² ». Cette position ambiguë

¹⁵⁸ Pécoud, *Depoliticising Migration. Global Governance and International Migration Narratives*, janvier 2015, 96.

¹⁵⁹ Autour notamment des cibles de la xénophobie de son extension trop limitée ou trop large et des formes qui prend ce phénomène, débats très bien résumés dans : Jeanne Bouyat, « The school boundaries of the national community Institutional xenophobia, site effects, and counter-hegemonic education in high schools of low-income areas of Johannesburg » (Institut d'études politiques de Paris, 2021), 55-58. Voir aussi : Fourchard et Segatti, « Introduction of xenophobia and citizenship: the everyday politics of exclusion and inclusion in Africa », 2015.

¹⁶⁰ Jeff Handmaker et Jennifer Parsley, « Migration, Refugees, and Racism in South Africa », *Refuge: Canada's Journal on Refugees* 20, n° 1 (1 novembre 2001): 44. Si d'autres termes seront proposés et utilisés comme afro-phobie ou « nativisme, autochtonie, ethnocentrisme, xéno-racisme, ethno-exclusionnisme, préjugés anti-immigrés et immigration-phobie » (cf. Crush et Ramachandran, 2009 : 4-6) celui de xénophobie est le plus largement utilisé.

¹⁶¹ Crush, *DEADLY DENIAL*, 2021, 13.

¹⁶² Crush, *DEADLY DENIAL*, 2021, 13.

se cristallisera de manière plus nette dans une attitude de déni après 2008 (*cf. chapitre 2, I.B. État sud-africain : déni et cohésion sociale, p. 156*). Le terme est d'autant plus contesté lorsqu'il est utilisé pour qualifier la politique gouvernementale de répression et d'expulsion des migrant-es. Le ministère de l'Intérieur reçoit ainsi froidement et présente comme « inexact » le rapport de Human Rights Watch qui dénonce notamment le traitement xénophobe des migrant-es et réfugié-es aux mains de la police et de l'administration¹⁶³.

C'est peut-être de ce fait, que le terme de « xénophobie » n'apparaît pas dans les comptes rendus des deux premières réunions du NCRA (où siège initialement le ministère de l'Intérieur), durant lesquelles est pourtant évoqué le projet de « campagne de sensibilisation à la détresse des réfugié-es » que souhaite mener le HCR¹⁶⁴. De même, dans sa stratégie pour la période 1997-1998 en Afrique australe, le HCR n'y fait pas non plus référence et évoque de manière plus consensuelle la « promotion d'une culture de paix et de tolérance par des campagnes d'éducation et la sensibilisation du public sur les questions relatives aux réfugié-es et aux droits humains¹⁶⁵ ». Comme me l'explique les représentant-es locaux-ales du HCR, leur organisation étant « invitée par l'État sud-africain », ils se doivent d'entretenir des relations « diplomatiques » avec celui-ci (entretien Shanice, responsable des relations avec les partenaires opérationnels du HCR au Cap, le 8 juillet 2016 et entretien Youssuf, directeur du bureau du HCR au Cap, 6 juillet 2017), ce que J. Parsley qualifie d'« approche douce [du HCR] à l'égard du gouvernement »¹⁶⁶. Au demeurant, ce malaise du HCR avec la notion de xénophobie est peut-être accentué par le fait que comme il l'explique dans un document plus tardif : « contrairement à la 'discrimination raciale', les termes 'racisme', 'xénophobie' et 'intolérance' ne sont pas définis dans le droit international¹⁶⁷ ».

Au contraire, la SAHRC, instituée par la constitution sud-africaine comme un contre-pouvoir et à ce titre plus libre d'être critique du gouvernement, utilise ce terme depuis 1997. Peut-être du fait du poids de cette organisation, il s'impose en 1998. Il est ainsi repris dans la réunion de mars 1998 du NCRA¹⁶⁸ et dans la stratégie du HCR pour 1998-1999¹⁶⁹. Avec réticence, le ministre de l'Intérieur finira

¹⁶³ Jonathan Crush, « The Dark Side of Democracy: Migration, Xenophobia and Human Rights in South Africa », *International Migration* 38, n° 6 (janvier 2001): 117.

¹⁶⁴ NCRA, « Minutes - meeting of the National Consortium on Refugee Affairs, held at the offices of Lawyers for Human Rights, Kutlwanong Democracy Centre, Pretoria », 26 novembre 1997; NCRA, « National Consortium on Refugee Affairs - Structure and Mandate », octobre 1997.

¹⁶⁵ UNHCR, « Update on Developments in the Southern African Region », mai 1997.

¹⁶⁶ Parsley, « Displaced and discarded: the role of civil society organizations in promoting socio-economic rights for refugees and asylum seekers in South Africa », 2005, 39.

¹⁶⁷ UNHCR DIP (Division of International Protection), « Combating Racism, Racial Discrimination, Xenophobia and Related Intolerance through a Strategic Approach » (Genève: United Nations High Commissioner for Refugees (UNHCR), 2009).

¹⁶⁸ NCRA, « National Consortium for Refugee Affairs Regional Refugee Forums Meeting Summary », 6 août 1998.

¹⁶⁹ UNHCR, « Update on Developments in the Southern African Region », 25 mai 1998.

par l'adopter, et par soutenir la campagne RBX en ne mentionnant toutefois pas les migrant·es mais seulement les réfugié·es :

« 1999 marque le lancement d'une vaste campagne d'éducation et de sensibilisation sur les réfugié·es, intitulée 'Roll Back Xenophobia'. L'objectif de cette importante campagne est de nous faire passer de l'obscurité de l'ignorance sur les réfugié·es à la lumière d'une vie plus harmonieuse et d'une meilleure compréhension mutuelle. Joignez-vous à moi pour apporter tout votre soutien et votre enthousiasme à la campagne 'Roll Back Xenophobia' » (Dr Mangosuthu Buthelezi Minister of Home Affairs 1999)¹⁷⁰.

Dans une Afrique du Sud post-apartheid où une certaine forme d'optimisme prévaut encore et où de nombreux groupes marginalisés se sont vu reconnaître de nouveaux droits, mais aussi où l'idée même que les Sud-Africain·es puissent être xénophobes est contestée, les entrepreneur·ses de la cause des réfugié·es se doivent de présenter la xénophobie non comme une simple menace contre les étranger·es mais comme un phénomène dangereux pour l'intérêt général de la nouvelle démocratie. L'urgence à agir pour faire « reculer la xénophobie » (*roll back xenophobia*) est justifiée par l'incompatibilité de ce phénomène avec le nouveau cadre légal appuyé par un recours à un registre mêlant émotions et chiffres. Ainsi, la xénophobie est présentée comme « une atteinte à nos valeurs démocratiques¹⁷¹ » et le représentant du HCR, dans le discours qu'il donne le jour du lancement de la déclaration de Braamfontein explique que : « La xénophobie n'est pas seulement une menace pour les réfugié·es. Si elle n'est pas contrôlée et condamnée sans équivoque, elle ne manquera pas de déchirer le tissu social de l'Afrique du Sud, de nuire à sa démocratie et d'enraciner une culture de la haine et de l'intolérance¹⁷² ». Dans le même ordre d'idée, le fait que de nombreux·ses militant·es anti-apartheid aient trouvé refuge dans des pays limitrophes avant la transition démocratique est souvent mobilisé. Une brochure produite peu après le début de la campagne explique ainsi que : « de nombreux Sud-Africain·es ont été exilé·es pendant les jours sombres de l'apartheid et peuvent comprendre les difficultés rencontrées par ceux qui sont contraints de quitter leur pays » (*cf. annexe 6, p. 534*). Par ces montées en généralité, ils entendent démontrer l'importance de la lutte qu'ils engagent, et qui ne concerne donc pas les seul·es migrant·es.

¹⁷⁰ Cité dans : « Project Proposal Roll Back Xenophobia », 2001.

¹⁷¹ NCRA, « Braamfontein Statement and National Plan of Action - Racism & Xenophobia: A Violation of Human Rights », 1999.

¹⁷² UNHCR, « The impact of Xenophobia on refugees in South Africa » (Johannesburg, 15 octobre 1998).

B. Nommer les victimes de la xénophobie : réfugié·es et/ou migrant·es

Pour mettre à l'agenda la xénophobie il faut s'accorder sur qui en sont les victimes, ou du moins celles qu'on estime légitime de défendre. La question de la différenciation entre réfugié·es et migrant·es, « qui est l'un des rares sujets sur lesquels les discours internationaux sur les migrations ne parlent pas d'une seule voix¹⁷³ », s'est posée lors de la création du CTRF et du NCRA (1) et se repose de nouveau et de manière plus vive au moment de penser la campagne RBX (2).

1. Catégories juridiques et utilisations floues

Dans les rapports d'activités des ONG qui formeront le CTRF les étranger·ères africain·es qu'elles accueillent dès leurs premières mentions en 1993 sont décrit·es comme des « réfugié·es ». Il en est de même pour les plus anciens documents des pères scalabrinien·s que j'ai consulté. Il faut attendre les années 2000, et souvent la deuxième moitié de cette décennie, pour que les ONG finissent toutes par progressivement parler de « migrant·es et réfugié·es » (même si la figure du « réfugié·es » restera centrale, cf. *Chapitre 5, IV p. 391*). On peut alors se demander pourquoi cette cause s'est initialement construite autour de la figure du « réfugié·es » et non, autour d'autres figures comme celle du « migrant·es », de l'« exilé·es » ou de « sans-papiers » ? Pour y répondre, la proximité avec le HCR et le fait que certain·es membres du CTRF soient impliqué·es dans la rédaction du Livre vert¹⁷⁴ et du *Refugee Act* (évoqués ci-dessus), doivent être pris en compte puisque ces institutions et documents font des réfugié·es les migrant·es les plus légitimes (cf. *I.B p. 73*). Toutefois, cette seule explication est insuffisante pour deux raisons. Premièrement, le périmètre des définitions juridiques de l'institution onusienne et du *Refugee Act* ne recouvrent pas nécessairement la perception plus large et parfois floue de l'« étranger·ère » dont les membres du CTRF et les pères scalabrinien·s se servent : celle de l'Autre qui souffre et qu'il faut aider¹⁷⁵. Deuxièmement, si l'adoption de ce terme a été relativement consensuelle, elle ne s'est pas non plus faite totalement sans débat, sur lesquels il faut revenir.

Comme évoqué dans la partie précédente (cf. *I.A.1 p.81*), le travail que certaines ONG effectuent avec le HCR face à l'afflux de Mozambicain·es qui fuient la guerre civile à partir de la seconde moitié des années 1980, mais aussi, à partir des 1991, dans le cadre de l'exercice de rapatriement des

¹⁷³ Pécoud, *Depoliticising Migration. Global Governance and International Migration Narratives*, janvier 2015, 85.

¹⁷⁴ Department of Home Affairs, « Draft Green Paper On International Migration », Pub. L. No. Notice 849 Of 1997 (1997).

¹⁷⁵ C'est cette même vision, travaillée par une tension entre altérité et humanité, qu'identifient M. Pette et F. Eloire pour le « pôle chrétien » de la cause des étrangers en France (Pette et Eloire, « Pôles d'organisation et engagement dans l'espace de la cause des étrangers », mars 2016, 21). Même si les organisations chrétiennes sont très représentées au sein du CTRF il n'est pas exclusivement composé d'ONG religieuses, ce qui n'empêche pas les organisations non religieuses de partager les mêmes représentations de l'étranger·ère.

militant·es anti-apartheid exilé·es, sont l’occasion pour celles-ci de se familiariser avec les catégorisations du HCR. Dans ce cadre, les membres de la Croix Rouge, du SACC, de la SACBC, de Black Sash, de la CJPC et du NCCR apprennent à différencier migration « forcée » et « volontaire »¹⁷⁶ et manipulent les concepts de la Convention de Genève de 1951 (relative aux réfugié·es) centrale pour le HCR : « non-refoulement », « demandeur·ses d’asile », « réfugié·es », etc. Il n’est donc pas surprenant que lors de la première réunion du CTRF soit mentionné la nécessité d’inviter le HCR pour la prochaine réunion¹⁷⁷. L’institution onusienne devient ensuite, à partir de 1996, l’un des bailleurs principaux du CTRF et le HCR recrute parfois des salarié·es dans cette cause¹⁷⁸. Au demeurant, les organisations de *cause lawyering* (plaidoyer) du CTRF, et notamment la UCT Law Clinic, vont activement participer au processus législatif qui aboutira au *Refugee Act* en 1998. De même, Trevor le directeur du programme migration d’IDASA (SAMP), participe à certaines réunions du CTRF tout en étant lui-même impliqué dans les allers-retours autour des *Refugee* et *Immigration Act* (entretien Trevor, 27 juillet 2017). *Fugee*, la newsletter du CTRF fait alors écho à ces débats technico-législatif dans ses colonnes¹⁷⁹.

Pour les fondateur·rices du CTRF, et particulièrement celles et ceux qui ont eux-mêmes connu l’exil, l’appropriation du terme de « réfugié·e » peut toutefois questionner. En effet, si les premier·ères Sud-Africain·es qui quittent leur pays dans les années 1950 après l’arrivée au pouvoir du Parti national s’auto-qualifient initialement de « réfugié·es », ils préfèrent à partir des années 1960 le terme d’« exilé·es » (*exiles*). Cette seconde terminologie est plus large et permet d’englober plus facilement des militant·es qui sont chassé·es par le gouvernement mais aussi d’autres personnes qui partent de leur plein gré pour des raisons politiques mais aussi économiques ou autres¹⁸⁰. Au demeurant, dans un livre paru en 2001, qui fait le bilan du travail du NCCR dans le Western Cape (l’institution en charge du rapatriement des militant·es anti-apartheid en Afrique du Sud après 1991), Brenda, coordinatrice de cet exercice dans le Western Cape puis pilier du CTRF, écrit :

« Les militant·es politiques [sud-africain·es] en exil se sont qualifié·es de ‘combat-tant·es de la liberté’, résistant fermement à l’utilisation du terme juridique plus connu de ‘réfugié·e’. Le choix de cette étiquette est significatif dans la mesure où il a créé chez les militant·es une détermination à prendre en charge leur propre destin plutôt que de compter uniquement sur l’aide et la bonne volonté des organismes d’aide¹⁸¹ ».

¹⁷⁶ Sur cette distinction, cf. note de bas de page numéro 59 p. 67.

¹⁷⁷ CWD, « Extract from the minutes of CWD management committee (1994-1996) », 1996 1994.

¹⁷⁸ Par exemple, Jack, qui devient le premier directeur du CTRF en 1998 est recruté par le HCR en 2000.

¹⁷⁹ Zoë Nkongolo et Michail Rassool, « Fugee Newsletter “Official mouthpiece of the Cape Town Refuge Forum” », novembre 1998.

¹⁸⁰ Israel, *South African Political Exile in the United Kingdom*, 1999, 140-42.

¹⁸¹ Student Services Centre et Abrahams, *In Exile While We are at Home: An Account of the Experience in the Western Cape of South African Repatriation*, 2001, ix.

Il est donc significatif que cette même logique ne soit pas appliquée aux migrant·es africain·es qui arrivent à ce moment-là en Afrique du Sud qui sont, elles et eux, qualifié·es de « réfugié·es ». Dans un moment de transition post-apartheid où les discours « révolutionnaires » et le répertoire d'action conflictuel sont démonétisés au profit d'une rhétorique et de mobilisations autour des droits humains¹⁸², les analyses d'intellectuel·les engagé·es comme Ruth Firth, Rob Davies ou Neville Alexander, qui faisaient des travailleur·ses migrant·es des « prolétaires » écrasé·es par un système de « capitalisme racial » ne sont pas mobilisées et réadaptées au sein d'organisations qui s'étaient de toute manière toujours tenues à une certaine distance de ces approches¹⁸³. Dans les années 1990, elles ne sont également que très peu mobilisées au sein de l'ANC ou de COSATU, qui estiment plutôt « que la préférence doit être accordée aux citoyen·nes sud-africain·es » et adoptent des positions sur les politiques migratoires qui insistent plus sur le besoin de contrôler les frontières que sur la défense des sans-papiers¹⁸⁴ (sans papiers qui deviennent pourtant au même moment en Europe la figure de l'étranger·ère la plus défendue à l'extrême gauche en tant qu'« archétype des populations dominées »¹⁸⁵). De ce fait, face au danger des « *aliens* », des « migrant·es illégales·aux » et des « migrant·es économiques » qu'agite une partie de la classe politique, la figure du « réfugié·e » est présentée comme celle de l'étranger·ère légitime¹⁸⁶. Suzanne, à l'époque directrice de la UCT Law Clinic¹⁸⁷ explique aussi que parler seulement de « réfugié·es » permet de préserver la légitimité des organisations :

« Sûrement les ONG... Les organisations pour les réfugié·es voulaient peut-être se concentrer sur le fait qu'il y avait de vraies personnes légitimes, des personnes qui avaient fui la guerre civile ou la persécution [...] Je pense qu'il s'agissait peut-être de

¹⁸² Robins, *From Revolution to Rights in South Africa: Social Movements, NGOs and Popular Politics After Apartheid*, 2008.

¹⁸³ Ruth First, *Black Gold: The Mozambican Miner, Proletarian and Peasant* (Sussex: Harvester [u.a.], 1983); Neville Alexander, John Samuel, et Karen Press, *Against Racial Capitalism: Selected Writings*, éd. par Salim Vally et Enver Motala, Black Critique (London: Pluto Press, 2023)

¹⁸⁴ Mondli Hlatshwayo, « COSATU'S Responses to Xenophobia », in *South African Civil Society and Xenophobia, Strategy&Tactics* (The Atlantic Philanthropies, 2010), 13; Segatti et Landau, *Contemporary Migration to South Africa*, août 2011, 51.

¹⁸⁵ Pette et Eloire, « Pôles d'organisation et engagement dans l'espace de la cause des étrangers », mars 2016, 26; Johanna Siméant-Germanos, « La cause des sans-papiers » (Paris, Presses de Sciences po, 1998), 182 On peut citer comme exception l'ONG américaine Human Rights Watch qui publie en 1998 un rapport consacré pour moitié aux abus que subissent les sans-papiers et pour moitié à ceux que subissent les demandeur·ses d'asile et réfugié·es Human Rights Watch, *Prohibited persons*, 1998.

¹⁸⁶ « La fiction de la spécificité des réfugiés permet de sauver les quelques étrangers encore 'légitimes' en les maintenant à distance de l'illégitimité des migrants » Akoka, *L'asile et l'exil. Une histoire de la distinction réfugiés/migrants*, 2020.

¹⁸⁷ Poste qu'elle occupe jusqu'en 2004, période durant laquelle elle développe les premières analyses juridiques en Afrique du Sud autour du droit des réfugié·es. Elle travaille ensuite comme conseillère de la ministre de l'Intérieur Nosiviwe Mapisa-Nqakula, après le départ de Mangosuthu Buthelezi.

protéger l'espace dont on dispose ou la crédibilité auprès des gens et du gouvernement » (entretien Suzanne, 5 juin 2023).

Au-delà de certain-es membre du gouvernement et de certain-es Sud-Africain-es, c'est également au désaccord d'une partie de leurs salarié-es que les directeur·rices d'ONG doivent faire face, comme me l'explique une ancienne employée de la Croix Rouge sud-africaine (entretien Agnès, 10 mai 2023) mais aussi la responsable du bureau de Black Sash au Cap :

« Il y avait donc une grande controverse entre : 'est-ce que ces personnes sont des réfugié-es économiques [sic]?' ou 'est-ce qu'ils fuient des violations des droits humains ? Qu'est-ce qu'il se passe ?'. Et il y a eu d'énormes débats sur... Notre équipe s'est mise en colère, ils disaient : 'Pourquoi on doit les aider ? Qu'ont-ils fait ?'. On leur disait : 'écoutez, vous ne pouvez pas faire ça, vous devez prendre tout le monde comme il vient'. On a donc eu des débats très intéressants » (entretien Marianne, 4 avril 2023).

Le cas des pères scalabrinien est encore plus instructif pour comprendre le poids de cette notion de réfugié-es dans les années 1990. Si historiquement les membres de cette congrégation protègent celles et ceux qu'ils qualifient de « migrant-es », les personnes à qui ils viennent en aide au Cap vont pourtant être labelisées de « réfugié-es ». Ainsi, un manuel à destination du mouvement laïc scalabrinien reprend la distinction migration forcée/migration volontaire pour expliquer la nouveauté du contexte sud-africain que les prêtres italiens découvrent dans les années 1990 :

« Ce que les premiers confrères ont remarqué en posant le pied sur le sol sud-africain, c'est un environnement social et pastoral très différent de celui des missions européennes ou américaines ou même d'autres continents : la rencontre avec de nombreuses personnes et familles fuyant la violence, la persécution et d'autres crises humanitaires. Il ne s'agissait plus seulement d'assister et d'accompagner des personnes qui cherchaient - sur une base volontaire (au moins selon les définitions traditionnelles) - une nouvelle chance ou des conditions de vie plus favorables dans des pays lointains, comme cela avait été le cas à l'aube de la fondation de la Congrégation. La réalité de la migration forcée et les milliers de réfugié-es et de personnes déplacées qui, en quelques années, allaient déferler sur l'Afrique du Sud, ont ouvert aux scalabrinien un champ de travail différent : les flux en provenance de l'Angola et du Mozambique, du Rwanda et du Burundi, des deux rives du Congo, de la Somalie et de l'Éthiopie ont demandé des compétences et des attentions différentes, des

projets spécifiques, une présence et un ministère qui, en somme, devaient être en partie réinventés¹⁸⁸ ».

Le cas des sans-papiers (*undocumented migrants*), auxquels Human Rights Watch consacre pourtant dès 1998 la moitié d'un rapport qui dénonce les violences à l'encontre des migrant·es¹⁸⁹, n'est jamais évoqué par les pères scalabrinien·es ou le CTRF. Comme l'ont suggéré certains entretiens, il est possible de faire l'hypothèse que ceci, en plus des raisons déjà évoquées, est en partie lié au fait que dans les années 1990 l'urgence se trouve du côté des migrant·es qui fuient entre autres le génocide des Tutsi et les violences qui font suite en RDC et au Burundi, mais aussi les guerres civiles mozambicaines, angolaises ou somaliennes. Toutefois, il faut souligner que la distinction migration forcée/migration volontaire n'est, en pratique, pas envisagée de manière très tranchée. Comme me l'explique le père M. Lapsley à sujet : « je ne pense pas que nous étions très stricts au début » (entretien Michael Lapsley, 29 juin 2016). Ce que confirme Brenda, qui ajoute que : « ces distinctions sont devenues beaucoup plus nettes après le financement du HCR, parce que le HCR s'occupe très spécifiquement des réfugié·es » (entretien Brenda, 14 août 2017). Est alors perceptible le fait que malgré une distance critique par rapport à ces catégorisations, les ONG liées au HCR, « hommes de main de l'ONU¹⁹⁰ », ne peuvent se détacher totalement de celles-ci. C'est notamment ce que souligne Claudia, qui dirige le sous-comité à l'éducation du CTRF puis ARESTA :

« - Claudia : Les émigrant·es mozambicain·es, tu vois, que tu veuilles appeler les migrant·es des demandeur·ses d'asile politique ou des migrant·es économiques... J'ai eu beaucoup de débats avec le HCR à ce sujet (rire).

- Léo Fortaillier : Donc, au début du comité [à l'éducation], vous travailliez avec des ressortissant·es étranger·ères, je veux dire que vous ne vous limitiez pas aux réfugié·es et aux demandeur·ses d'asile ?

- C : Non, nous étions engagés auprès des réfugié·es et des demandeur·ses d'asile. Si quelqu'un devait venir chercher de l'aide auprès de notre organisation, il ou elle devait avoir un permis, devait avoir fait une demande et s'il ou elle venait sans permis, nous la dirigions simplement vers Barrack Street où elle pouvait aller chercher le permis et revenir ensuite.

- LF : Bar[rack]... ah oui, au ministère de l'Intérieur.

¹⁸⁸ Varsalona, « Handbook - identity and mission of the laity », 2020, 16.

¹⁸⁹ Human Rights Watch, *Prohibited persons*, 1998.

¹⁹⁰ Parsley, « Displaced and discarded: the role of civil society organizations in promoting socio-economic rights for refugees and asylum seekers in South Africa », 2005, 40.

- C : Oui. Nous savions que toutes les portes seraient fermées sans ce papier, alors... »
(Entretien Claudia, directrice du sous-comité pour l'éducation du CTRF puis d'ARESTA,
le 8 septembre 2016).

Lorsqu'ils et elles parlent de « réfugié-es » dans les années 1990, les membres du CTRF et les

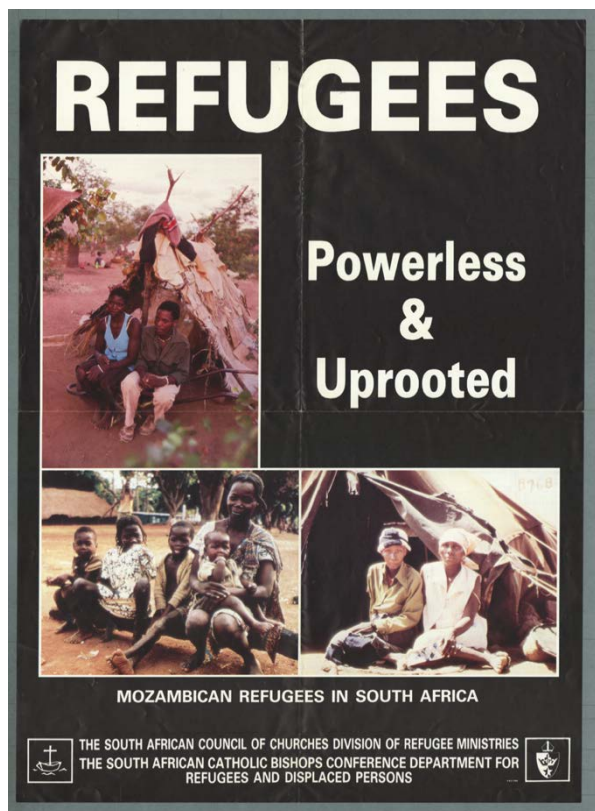


Figure 5 - Poster SACC SACBC (non daté, fin des années 1980/début des années 1990)

pères scalabrinien ont donc souvent une vision plus large que celle purement juridique de l'État ou du HCR. Le réfugié-e est l'Étranger.ère, l'Autre qui souffre et qu'il faut aider¹⁹¹, qui, contrairement aux exilé-es sud-africain-es, ne peuvent pas « prendre en charge leur propre destin» pour citer de nouveau le texte de Brenda¹⁹². Cette même représentation du réfugié-e alterne entre un prisme qu'on pourrait qualifier d'humanitaire, plutôt au sein des organisations religieuses, et un autre prisme plus entrepreneurial, plutôt au sein des organisations non-religieuses (sans que ces approches soient mutuellement exclusives). Sur le poster ci-contre du SACC et de la SACBC lors de la guerre civile mozambicaine, les réfugié-es, dans une imagerie humanitaire classique, sont plutôt perçu-es comme « impuissant-es et déraciné-es ». Comme le note S. Ollitrault pour la campagne d'Handicap International, le statut de victime, dans notre cas attribué aux réfugié-es, a des effets dépolitisant qui ne sont pas ici, contrairement à

son étude de cas, repolitisés par une dénonciation de la politique étrangère¹⁹³. C'est en repartant de cette représentation des réfugié-es comme dépendant-es et passif-ves, mais également contre-elle, qu'une partie des membres du CTRF et du NCRA vont proposer des programmes pour faire des réfugié-es, des individu-es « autonomes [*self reliant*] » ou « économiquement autosuffisant-es

¹⁹¹ « L'étranger est dans ce cadre considéré comme l'incarnation même de l'altérité, autrement dit le plus autre des autres. Pour les militants qui se rattachent à cette figure de l'étranger, c'est le caractère humain qui est mis en avant et évoqué régulièrement lors des entretiens. Plus précisément, c'est parce que l'étranger souffre, qu'il faut l'aider et l'accueillir. C'est donc dans une vision empathique et en tant qu'individu que l'étranger est perçu ici. Altérité et humanité constituent ainsi un binôme structurant ce que Johanna Siméant nomme 'la sensibilité chrétienne' » (Pette et Eloire, « Pôles d'organisation et engagement dans l'espace de la cause des étrangers », mars 2016, 21).

¹⁹² Student Services Centre et Abrahams, *In Exile While We are at Home: An Account of the Experience in the Western Cape of South African Repatriation*, 2001, ix.

¹⁹³ lauria Ollitrault, « Les mobilisations humanitaires : Du global au local, créer un « apolitisme » militant », in *Les frontières du politique Enquêtes sur les processus de politisation et de dépolitisation*, par Lionel Arnaud et Christine Guionnet (Rennes: Presses universitaires de Rennes, 2015).

[*economically self-sufficient*] »¹⁹⁴. J'utilise à dessein les qualificatifs tirés des stratégies globales du HCR puisque l'institution onusienne va soutenir les projets allant en ce sens, comme ceux du sous-comité pour l'éducation, qui visent à transformer les réfugié·es « victimes » en « entrepreneur·ses d'eux·elles-mêmes »¹⁹⁵. À la suite des discours internationaux sur les migrations¹⁹⁶, la migration est présentée comme « une caractéristique des sociétés modernes », un phénomène naturel et inévitable et les migrant·es, qu'ils soient réfugié·es ou non, sont présenté·es comme une « communauté pleine de ressources » qui contribue à la « création d'emploi » et à la « diversité culturelle »¹⁹⁷. On retrouve cette volonté de présenter les migrant·es comme « utiles » dans les newsletters du CTRF ou du NCRA avec des articles intitulés « l'Afrique du Sud pourrait bénéficier des réfugié·es »¹⁹⁸ ou « réfugié·es et demandeur·ses d'asile : fardeau ou avantage ? »¹⁹⁹.

Dans tous les cas, l'identification (*naming*) des autres à aider en tant que « réfugié·es » va de pair avec l'absence d'identification de « responsables » du départ ou de l'accueil des migrant·es ou la dénonciation d'ennemis (*blaming*) et appelle donc à la mise en œuvre des programmes (*claiming*) consensuels que je détaille plus loin (cf. IV p. 124).

2. Protéger les réfugié·es et/ou les migrant·es

Lors de la troisième réunion du NCRA en mars 1998, pour que se concrétise le projet de campagne de sensibilisation évoqué depuis plusieurs mois, le HCR transmet un « *Draft: Public Awareness Proposal* », puis une version avec quelques ajouts lors de la réunion suivante en mai²⁰⁰ (annexe 7, p. 536). Cette deuxième version, ne prend pas en compte les mises en gardes faites lors de la réunion de mars, notamment que : « la xénophobie doit être abordée sous l'angle de la migration en général » et « qu'il ne faut pas faire passer le message qu'il est 'acceptable' de discriminer les migrant·es, mais pas les réfugié·es »²⁰¹. Dans sa proposition, le HCR conclut au contraire que « si la xénophobie à l'égard des réfugié·es n'est pas abordée dans le cadre plus large des migrations, les réfugié·es resteront à jamais pris dans ce vaste réseau d'intolérance »²⁰². La lecture du reste du document permet de comprendre

¹⁹⁴ UNHCR, « Update on Developments in the Southern African Region », mai 1997.

¹⁹⁵ NCRA, « Minutes from the third meeting of the National Consortium on Refugee Affairs, Kutlwanong Democracy Centre, Pretoria », mars 1998.

¹⁹⁶ Antoine Pécoud, *Depoliticising Migration. Global Governance and International Migration Narratives* (Palgrave Macmillan UK, 2015)

¹⁹⁷ NCRA, « Braamfontein Statement and National Plan of Action - Racism & Xenophobia: A Violation of Human Rights », 1999.

¹⁹⁸ Zoë Nkongolo, Edmond Tiku, et Michail Rassool, « SA could benefit from refugees », *Fugee - Official mouthpiece of the Cape Town Refugee Forum*, octobre 1999.

¹⁹⁹ Jing Thomas Ayeh, « Refugee and Asylum Seekers: Burden or Benefit? », *Botshabelo/Sanctuary - A Lawyers for Human Rights Publication*, janvier 1998.

²⁰⁰ HCR, « Draft: Public Awareness Proposal » (Bureau du HCR en Afrique du Sud (Pretoria), mars 1998).

²⁰¹ NCRA, « Minutes from the third meeting of the National Consortium on Refugee Affairs, Kutlwanong Democracy Centre, Pretoria », mars 1998, 5.

²⁰² HCR, « Draft: Public Awareness Proposal », mars 1998, 6.

que l'institution onusienne entend par là que pour protéger les réfugié·es, dont les mouvements relèveraient de la migration forcée, il faut les distinguer des autres migrant·es qui eux migreraient volontairement. Le HCR propose donc de « sensibiliser le public aux causes des mouvements de réfugié·es et à la distinction entre les réfugié·es et les autres migrant·es économiques » et au fait que « les migrant·es économiques et l'afflux croissant de demandeur·ses d'asile en Afrique du Sud se sont combinés pour créer un environnement négatif pour les réfugié·es²⁰³ ». Ceci permettrait d'éviter la confusion entre migrant·es économiques et réfugié·es, confusion jugée préjudiciable aux seconds par le HCR²⁰⁴. Le compte rendu de la réunion de mars 1998 du NCRA, qui évoque une rencontre entre le représentant local de l'institution onusienne et des vendeur·ses informel·les sud-africain·es mécontent·es, montre que le fonctionnaire international met ses préconisations en œuvre puisqu'il explique à ses interlocuteur·rices la « différence entre les véritables réfugié·es [sic] et les migrant·es économiques » et que « les migrant·es économiques constituent la majorité des demandeur·ses [d'asile] et ils abusent de la procédure et l'encombrent²⁰⁵ ».

Si le HCR n'inclut donc pas les migrant·es dans son projet de campagne cette position ne va pas de soi au sein du NCRA. Dans l'éditorial du deuxième numéro de *Botshabelo* (la newsletter de LHR et du NCRA sur les questions migratoires), qui s'ouvre sur l'« appel au réveil » que constitue le meurtre du train de Pretoria évoqué comme déclencheur de la campagne RBX, James Schneider explique :

« On pourrait se demander pourquoi la question de la xénophobie devrait préoccuper autant celles et ceux qui travaillent avec les réfugié·es. Après tout, une grande partie du débat sur la xénophobie porte sur le 'problème des clandestin·es' et l'on pourrait dire que les réfugié·es reconnu·es et les demandeur·ses d'asile appartiennent à une catégorie quelque peu différente. Ils et elles sont en définitive légalement autorisé·es à résider dans le pays. En termes de xénophobie, cependant, ces différentes catégories juridiques ne signifient pas grand-chose. Le fait est que personne ne s'est arrêté pour vérifier les papiers d'identité des jeunes hommes dans le train avant qu'ils ne soient conduits à la mort²⁰⁶ ».

Ce débat se retrouve dans les discours tenus lors de la journée d'ateliers et de conférences qui aboutit à la déclaration de Braamfontein. Dans sa déclaration, le représentant du HCR en Afrique du

²⁰³ HCR, « Draft: Public Awareness Proposal », mars 1998.

²⁰⁴ Ainsi en 2005, Erika Feller, la directrice du Department of International Protection du HCR écrit un article intitulé « Refugees are not Migrants » (Erika Feller, « Refugees are not Migrants », *Refugee Survey Quarterly* 24, n° 4 (1 janvier 2005): 27-35).

²⁰⁵ NCRA, « Minutes from the third meeting of the National Consortium on Refugee Affairs, Kutlwanong Democracy Centre, Pretoria », mars 1998.

²⁰⁶ James Schneider, « Challenging Xenophobia », *Botshabelo/Sanctuary - A Lawyers for Human Rights Publication*, septembre 1998.

Sud continue d'expliquer qu'il est important de distinguer les réfugié·es des « migrant·es économiques » car « il existe une différence fondamentale entre les deux²⁰⁷ ». Au contraire, le président de la SAHRC explique que « les gens migrent pour diverses raisons » et appelle l'État sud-africain à protéger tous·tes les migrant·es, notamment en signant la « Convention internationale sur la protection des droits de tous·tes les travailleur·ses migrant·es et des membres de leur famille » (ICRMW)²⁰⁸. *In fine*, c'est cette définition un peu plus extensive de la xénophobie qui ne se limite donc pas aux seul·es réfugié·es qui est inscrite dans la déclaration de Braamfontein : « l'aversion profonde des ressortissant·es d'un État destinataire pour les non-nationaux·les²⁰⁹ ». Les termes englobant de « non-nationaux·les » et d'« étranger·ères » sont utilisés tout au long du texte, et ceux de « migrant·es » et « réfugié·es » seulement employés pour faire référence aux législations spécifiques.

Cependant, si la déclaration de Braamfontein n'oppose pas réfugié·es et migrant·es, en faisant des uns la cause des violences contre les autres, elle ne remet pas en cause la distinction entre migration forcée et migration volontaire et ces effets dépolitisant²¹⁰. Cette différenciation est simplement dissoute momentanément derrière les termes englobants d'« étranger·ères » ou de « non-nationaux·les » et elle réapparaît dans le Plan d'action national (NPA) adopté un mois plus tard. Dans ce dernier, les catégories générales ne sont quasiment plus utilisées et le document revient dans des sections différentes sur les situations spécifiques des « réfugié·es et demandeur·ses d'asile », des « vendeur·ses informel·les migrant·es » et des « travailleur·ses migrant·es ». Quand les migrant·es doivent être évoqué·es de manière globale c'est plutôt l'addition de termes « demandeur·ses d'asile, réfugié·es et migrant·es » ou juste « réfugié·es et migrant·es » qui est choisie. Cette différenciation est même de nouveau présentée comme un moyen de lutter contre les expressions péjoratives souvent utilisées pour se référer aux migrant·es :

« Réfugié·es, demandeur·ses d'asile, travailleur·ses migrant·es, étranger·ères, sans-papiers, immigrant·es... différents termes officiels sont utilisés pour classer les migrant·es transfrontalier·ères en fonction de différents cadres politiques [political regimes]. Pourtant, dans les conversations générales, ces groupes sont souvent regroupés en tant que migrant·es, 'immigré·es illégaux·les' ou 'makwerekwere'. Ces

²⁰⁷ UNHCR, « Paper by United Nations High Commissioner for Refugees, for the Conference on Racism and Xenophobia (Braamfontein) - The impact of Xenophobia on refugees in South Africa », 15 octobre 1998.

²⁰⁸ Barney Pitso, « Statement of Barney Pitso (chairperson of the SAHRC) - "Xenophobia: A Violation of Human Rights" » (SAHRC (Johannesburg), 15 octobre 1998).

²⁰⁹ NCRA, « Braamfontein Statement and National Plan of Action - Racism & Xenophobia: A Violation of Human Rights », 1999.

²¹⁰ D'après Ottonelli et Torresi : « l'opposition migration volontaire/involontaire tend à dépolitiser la migration, puisque la décision de quitter son pays n'est plus le symptôme de déséquilibres socio-économiques ou politiques mondiaux, mais seulement le résultat d'une décision individuelle, prise par des personnes qui auraient pu rester chez elles si elles l'avaient souhaité » (Ottonelli et Torresi, « When is Migration Voluntary? », 2013).

grandes généralisations ne permettent pas de comprendre correctement les raisons, les droits et les difficultés propres à chaque groupe²¹¹ ».

Pour reprendre les mots d'un document envoyé par la coordinatrice de la campagne RBX un mois après son recrutement aux membres du NCRA, la difficulté est alors de sensibiliser « aux différences entre les réfugié-es et les migrant-es économiques, sans créer une situation où les réfugié-es sont des migrant-es d'honneur, ce qui légitimerait les mauvais traitements infligés à d'autres migrant-es²¹² ». Pour ce faire, des arguments similaires à ceux que Pécoud identifie pour les discours internationaux sur les migrations sont mobilisés dans le NPA et la déclaration de Braamfontein. Il faut donc maintenant se tourner vers ces arguments caractérisés par la « combinaison étrange d'un message radical et d'un ton modeste²¹³ ».

C. Proposer des solutions : message radical et ton modeste

S'il est important de nommer et de définir les paramètres de la xénophobie, il faut également spécifier qui en sont les responsables (*blaming*) et proposer des solutions au problème (*claiming*). Encore une fois, la comparaison de la proposition de campagne de sensibilisation formulée par le HCR en mai 1998 avec la déclaration de Braamfontein et le NPA (*cf. annexes 7, p. 536 et annexe 5 p. 530*), mais aussi les discours tenus lors de ces événements d'octobre et novembre 1998, permettent d'identifier des continuités et des différences dans les solutions envisagées.

Dans la proposition de campagne du HCR, le ou la rédacteur-ice ne désigne pas clairement (ou du moins de manière très indirecte) de fautif-ves et n'envisage comme seule solution que la sensibilisation d'acteur-rices qui, en bon *homo economicus*, cesseront d'être xénophobes une fois qu'ils auront eu les « bonnes » informations. La xénophobie est cadrée comme un problème de communication et d'éducation. Si certain-es personnes sont xénophobes c'est parce qu'elles ne comprennent pas vraiment la « situation », la « détresse » ou les « causes des mouvements » de « réfugié-es » qu'elles confondent avec les « migrant-es économiques »²¹⁴. Le document mobilise une forme de « registre thérapeutique » qui « ramène la conflictualité à une pathologie née des carences pédagogiques des puissants à expliquer des décisions qui s'imposent²¹⁵ ». Il propose donc d'éduquer le gouvernement, les fonctionnaires, les syndicats, les médias, et *in fine* tous-tes les Sud-Africain-es « afin de favoriser une attitude plus positive du public et de faciliter leur acceptation [des réfugié-es] » et plus

²¹¹ NCRA, « Braamfontein Statement and National Plan of Action - Racism & Xenophobia: A Violation of Human Rights », 1999.

²¹² « Draft project proposal for comment by NCRA members - Roll Back Xenophobia 1999 National Plan of Action » (NCRA, 24 juin 1999), 9.

²¹³ Pécoud, *Depoliticising Migration. Global Governance and International Migration Narratives*, janvier 2015, 96.

²¹⁴ HCR, « Draft: Public Awareness Proposal », mars 1998.

²¹⁵ Érik Neveu, « VIII. La construction symbolique des mouvements sociaux », in *Sociologie des mouvements sociaux*, vol. 7e éd., Repères (Paris: La Découverte, 2019), 111.

globalement de « promouvoir une culture de la paix et de la tolérance »²¹⁶ opposée à la culture de la violence qui caractériserait l’Afrique du Sud (cf. *Encadré 4, ci-dessous*). Le HCR suggère de faire passer ces messages de sensibilisation à travers des prospectus, posters, ateliers de sensibilisation, « éducation à la paix et à la tolérance » et expositions photo mais aussi l’organisation de séminaires à destination des médias, et des formations à la résolution de conflit. Si la « pauvreté » et les « responsabilités du gouvernement » sont évoquées très rapidement, ces éléments relèvent plus d’un contexte qui semble immuable et qui ne font donc pas partie du problème à résoudre pour le HCR²¹⁷.

Encadré 4 - Des Sud-Africain-es tous-tes xénophobes ?

D’après les analyses du Southern African Migration Programme (SAMP), les habitant·es d’un des pays les plus divisés au monde se rejoignent autour d’une antipathie commune pour les migrant·es, Crush et Pendleton notant ainsi que : « Les attitudes négatives [...] sont si répandues qu’il est en fait impossible d’identifier un quelconque ‘profil de xénophobe’. En d’autres termes, les pauvres et les riches, les employé·es et les chômeur·ses, les hommes et les femmes, les Noir·es et les Blanc·hes, les conservateur·rices et les radicaux·les, expriment tous des attitudes remarquablement similaires²¹⁸ ». Contrairement à d’autres causes qui tentent par des sondages ou par simple invocation de renforcer leur cause par la référence à un soutien populaire (ce que Neveu appelle à la suite d’Offerlé la « *vox populi* »²¹⁹), la lutte anti-xénophobie semble plutôt se construire « contre » la majorité de la population sud-africaine présentée comme généralement xénophobe. Ce qui peut paraître surprenant à premier abord, ne l’est pas tant quand est pris en considération que la principale solution proposée par la campagne RBX est l’éducation des Sud-Africain·es, envisagé·es comme largement ignorant·es de la réalité migratoire (conception du « grand public » largement répandue dans les IMN²²⁰) et porteurs d’une « culture de la violence » (opposé à la « culture de la paix » que portent les programmes).

Sans remettre totalement en cause les résultats du SAMP, il apparaît nécessaire de les nuancer pour s’éloigner de l’idée de Sud-Africain·es ontologiquement xénophobes qu’ils laissent transparaître. Il faut notamment questionner la méthodologie d’enquête par sondage, étant donné qu’elle tend à créer artificiellement une « opinion publique » sur divers sujets qui n’existent pas hors-sondage²²¹. Cet aspect biaisé est facilement démontrable quand des questions plus indirectes sont posées aux Sud-Africain·es sur ce qui les

²¹⁶ HCR, « Draft: Public Awareness Proposal », mars 1998.

²¹⁷ On retrouve cette perception du contexte social comme immuable dans les IMN (Pécoud, *Depoliticising Migration. Global Governance and International Migration Narratives*, janvier 2015, 120) mais aussi dans certaines formes de discours médical (Muriel Darmon, « Le psychiatre, la sociologue et la boulangère : analyse d’un refus de terrain », *Genèses* 58, n° 1 (2005): 98).

²¹⁸ Jonathan Crush et Wade Pendleton, « Regionalizing Xenophobia?: Citizen Attitudes to Immigration and Refugee Policy in Southern Africa », *SAMP: Migration Policy Series*, n° 30 (1 janvier 2004).

²¹⁹ Neveu, *Sociologie politique des problèmes publics*, 2015, 154-59.

²²⁰ Pécoud, *Depoliticising Migration. Global Governance and International Migration Narratives*, janvier 2015, 106-13.

²²¹ Pierre Bourdieu, éd., *Questions de sociologie*, Repr., Reprise (Paris: Ed. de Minuit, 2009), 222-50.

préoccupe. Ainsi, en 2000, l'enquête *Afrobarometer*, montre que lorsqu'on demande à un échantillon représentatif de citer les trois problèmes les plus importants auquel le pays fait face et desquels le gouvernement devrait s'occuper, seul 0.14% des personnes interrogées citent l'« immigration », 0.15% les « immigrant-es », ou 0.07% que « le gouvernement favorisent les étrangers », soit 0,36% au total. Le chiffre tombe à 0.27% pour ces 3 même réponses lorsqu'on leur demande d'identifier le problème principal, loin derrière la création d'emploi (28.68%), le crime (18.64%), le chômage (18,23%), la santé (6,27%), etc.²²². Au vu de ces résultats il est possible d'interpréter différemment les sondages du SAMP et d'appliquer à l'Afrique du Sud le constat que les chercheur·ses du collectif *Cette France-là* font pour la France : « tout en privilégiant d'autres attentes [le chômage ou le crime dans le cas des Sud-Africain·es], ils accueillent favorablement le souci du gouvernement de réduire le nombre d'immigrés présents – irrégulièrement ou régulièrement – sur le territoire national²²³ ». Concernant l'opposition « culture de la paix » et « culture de la violence », d'après S. Lefranc, celle-ci va à l'encontre des enseignements de la sociologie qui montre plutôt que les comportements varient selon les contextes, et que particulièrement dans les contextes violents, les individu·es tendent à imiter les autres (plutôt que de puiser dans des dispositions préalables) : « nous sommes incohérents non par faiblesse ou veulerie, mais par adaptation au monde complexe et sectorisé dans lequel nous vivons »²²⁴. Sur le terrain, dans les *townships* mais aussi parfois au bureau, il me semble que l'expression de la xénophobie n'étaient jamais un rejet explicite et violent de l'étranger·ère mais généralement beaucoup plus ambiguë, côtoyant, souvent dans la même phrase, des énoncés positifs sur les migrant·es²²⁵

Comme expliqué ci-dessus, cette première proposition de campagne a été critiquée par les membres du NCRA et, même si la déclaration de Braamfontein et le NPA évoquent aussi cette dimension éducative, ils identifient plus clairement des responsables à la xénophobie, qui peuvent donc être plus directement sommés de prendre des initiatives pour régler la question. Toutefois, cette prise de position reste à relativiser puisque les suggestions les plus claires politiquement de la déclaration de Braamfontein sont absentes du NPA et que, au-delà des références générales aux droits humains et à la promotion de la diversité, la plupart des propositions restent assez imprécises. Ces imprécisions, qui font que la position des rédacteur·rices dans les débats sur les politiques migratoires est souvent incompréhensible, participe à la dépolitisation du traitement de la xénophobie en rendant impossible l'interprétation claire du document par celles et ceux qui voudraient le mettre en œuvre²²⁶. Pour comprendre ce processus, il faut donc repartir du premier document rédigé, la déclaration de

²²² Ces chiffres sont globalement constants jusqu'à aujourd'hui.

²²³ Cette France-là (Association), éd., *Xénophobie d'en haut: le choix d'une droite éhontée* (Paris: Éditions La Découverte, 2012), 17.

²²⁴ Lefranc, *Comment sortir de la violence ?*, 2022, 64.

²²⁵ Rappelant notamment la xénophobie telle qu'observée dans l'enquête de M. Cartier et al sur les habitant·es de banlieues pavillonnaires (Marie Cartier et al., *La France des « petits-moyens »: Enquête sur la banlieue pavillonnaire*, Enquêtes de terrain (Paris: La Découverte, 2008), 197-240).

²²⁶ Pécout, *Depoliticising Migration. Global Governance and International Migration Narratives*, janvier 2015, 102-5.

Braamfontein et le mettre en parallèle avec les discours tenus par les différent-es acteur-ices lors de son lancement puis avec le contenu du NPA.

Après quelques remarques introductives et de définition, la deuxième partie de la déclaration de Braamfontein développe un court « programme d'action », dans lequel neuf suggestions plutôt générales et écrites au conditionnel sont faites. Elles désignent l'État sud-africain comme le principal responsable du sort des migrant-es. Six de ses neuf recommandations lui sont donc directement adressées et, hormis une mention au rôle des « Sud-Africain-es », aucun autre acteur-ice n'est mentionné.

Quatre d'entre elles se démarquent dans la mesure où elles prennent position plus clairement dans le débat sur les politiques migratoires et la xénophobie et où elles n'apparaîtront plus dans le NPA. Premièrement, est avancée l'idée que « l'Afrique du Sud devrait signer la Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrant-es et des membres de leur famille [ICRMW] ». La nature « controversée » de cette proposition, que l'on retrouve dans le discours tenu par Barney Pitsoa Molekane président de la SAHRC lors de l'adoption de la conférence de Braamfontein²²⁷, est symbolisée par le fait que l'État sud-africain (comme les pays de l'UE ou d'Amérique du Nord notamment) ne signera jamais cette convention, par peur que cette mesure ne le contraigne à respecter effectivement les principes d'universalités inscrits dans sa constitution et dans ce traité²²⁸. Deuxièmement, est expliqué que « en tant que membre de la Communauté de développement de l'Afrique australe [SADC], l'Afrique du Sud devrait jouer son rôle dans l'élaboration des politiques économiques de la région afin de renforcer la paix et la prospérité dans les États voisins et offrir des possibilités d'amélioration de vie à ses citoyens ». Comme pour l'ICRMW, par crainte de perdre le contrôle de sa politique migratoire, les gouvernements successifs bloqueront les tentatives d'approfondir l'intégration régionale au sein de la SADC. Troisièmement, la déclaration de Braamfontein, signale que devraient être traités « les facteurs qui favorisent la manifestation de la xénophobie, tels que la pauvreté, le chômage, la criminalité, la corruption des services d'immigration et de police et l'ignorance du rôle et de l'importance des étrangers dans notre pays ». Si le NPA traite dans une certaine mesure de la question de la corruption et de l'« ignorance », les autres facteurs sous-jacents, qu'évoque également Barney Pitsoa Molekane dans son discours, en sont évacués. Quatrièmement, la création d'un « comité de pilotage », composé de la SAHRC et de différents ministères nationaux et provinciaux, pour « surveiller la mise en œuvre de ces propositions », dernier point de la déclaration de Braamfontein, ne verra jamais le jour.

²²⁷ Pitsoa Molekane, « Statement of Barney Pitsoa Molekane (chairperson of the SAHRC) - "Xenophobia: A Violation of Human Rights" », octobre 1998.

²²⁸ Jonathan Crush, Peggy Nicholson, et Vincent Williams, « Migrants' rights after apartheid: South African responses to the ICRMW », in *Migration and Human Rights: The United Nations Convention on Migrant Workers' Rights*, éd. par Ryszard Cholewinski, Antoine Pecoud, et Paul de Guchteneire (Cambridge: Cambridge University Press, 2009), 247-77.

Ceci marque, comme je le montre dans la partie suivante, les réticences du gouvernement à s'impliquer dans la mise en œuvre concrète de la campagne.

Même si on manque d'informations sur la manière dont ces propositions ont été concrètement écartées, on peut faire l'hypothèse, que, pas assez consensuelles, elles ne sont pas réinscrites dans le NPA. Toutefois, sans que celle-ci ne soit inclut dans les mots d'ordre du NPA puis dans la RBX, des membres de la SAHRC et de SAMP mènent une campagne pour l'adoption de l'ICRMW et pour une ouverture des frontières au sein de la SADC²²⁹. Ces propositions, qui ne verront jamais le jour, sont ainsi incluses dans le South African Millennium Statement on Racism and Programme Of Action, document préparatoire à la conférence de Durban²³⁰.

Étant donné qu'aucune des quatre suggestions énoncées ci-dessus n'apparaît dans le NPA, les mesures proposées s'inscrivent donc à la suite des cinq autres points de la déclaration de Braamfontein²³¹. Ils reviennent sur le besoin qu'avait identifié le HCR en proposant une campagne de sensibilisation, d'informer les Sud-Africain-es sur « les effets du racisme et de la xénophobie » mais aussi « d'organiser des formations » pour les fonctionnaires sur les droits humains des migrant-es. Est également suggéré qu'une « approche coordonnée de ministères variés » sur cette question sera nécessaire, tout comme l'adoption de politiques migratoires « claires, cohérentes et réalisables ». Finalement, de manière très consensuelle, le document conclut sur la nécessité pour les Sud-Africain-es de « pratiquer les valeurs culturelles africaines telles que l'Ubuntu, l'hospitalité et la solidarité ». Les rédacteur-rices de la déclaration de Braamfontein et du NPA s'appuient également sur des références fréquentes aux droits humains. Le point 5 de la déclaration proclamant par exemple :

« Personne, qu'il se trouve légalement ou non dans ce pays, ne peut être privé de ses droits de base ou fondamentaux et ne peut être traité comme un être inférieur à l'homme. Le simple fait d'être un étranger-ère ou d'être sans statut légal ne signifie pas que l'on est exposé à toutes les formes d'exploitation, de violence, de traitement criminel, arbitraire ou inhumain. Les étranger-ères présents parmi nous ont droit au soutien et à la défense de notre droit et de notre constitution »²³².

²²⁹ Crush, Nicholson, et Williams, 2009.

²³⁰ SAHRC, « South African Millennium Statement on Racism and Programme of Action » (Sandton, Gauteng, 2 septembre 2000).

²³¹ NCRA, « Braamfontein Statement and National Plan of Action - Racism & Xenophobia: A Violation of Human Rights », 1999.

²³² NCRA, 1999 Certaines voix critiques iront ensuite plus loin, en soulignant que la xénophobie ne peut être réduite à une question de nationalité (Sud-Africain-es vs non-sud-africain-es) puisque les processus et les termes qui désignent les « autres », comme celui de « kwerekwere », tracent une ligne eux/nous qui ne recouvre pas la distinction national/non-national. Comme je l'ai déjà expliqué, en général, les étranger-ères blanc-hes et/ou riches, ne sont pas concerné-es bien que non-Sud-Africain-es, contrairement à certain-es détenteur-rices de la nationalité sud-africaine qui vont être stigmatisé-es parce qu'appartenant à des groupes ethniques minoritaires. Sur le sujet de la citoyenneté on pourra notamment consulter : Neocosmos, *From « foreign natives » to 'native*

La référence aux droits humains peut être interprétée comme une forme de montée en généralité, et donc un début de politisation au sens de Camille Hamidi²³³, qui permet de justifier l'importance de la lutte anti-xénophobe avec des slogans comme « les droits des réfugié-es sont des droits humains ». Cependant, ce processus d'universalisation par les droits humains peut également être source de dépolitisation puisque les migrant-es perdent toutes caractéristiques particulières et deviennent simplement des victimes aux corps meurtris auxquelles tout le monde peut s'identifier²³⁴. De même, comme l'explique A. Pécoud, « l'accent mis sur les droits humains, par exemple, pourrait facilement soutenir une dénonciation véhémente de la manière dont les États traitent les migrant-es en situation irrégulière²³⁵ ». Ce référentiel n'est donc pas en lui-même politisant ou dépolitisant et peut, du fait de son ambivalence, être interprété pour la mise en œuvre de campagnes de natures différentes. Dans le cas présent le NPA reste relativement ambivalent. S'il dénonce à la suite du rapport de Human Rights Watch (mais aussi en anticipation des rapports de la SAHRC de 1999, etc.), les « abus » à l'encontre des migrant-es, sa présentation de la xénophobie oscille sur un continuum qui va d'une conception de ce phénomène en tant que problème individuel, de communication qui peut être réglé par une campagne de sensibilisation/formations, à une conception qui insiste sur des responsabilités collectives suggérant des réformes plus structurelles. Toutefois, les formulations plutôt floues empêchent souvent de précisément rattacher telles ou telles sections ou suggestions à l'un de ces deux pôles.

Ce sont donc les grandes orientations de la déclaration de Braamfontein que le NPA détaille en mesures plus « concrètes », même si ces mesures sont formulées comme des « encouragements » non contraignants et souvent assez généraux. Elles ne fixent pas de date, ni ne détaillent les moyens qui pourraient être utilisés pour s'assurer d'être suivies d'effets. Dans les six sections qui le composent, le NPA cible souvent des acteurs publics (ministères, collectivités territoriales, fonctionnaires, institutions publiques...) qui sont mentionnés à 25 reprises, mais fait tout de même plus appel aux acteurs non-étatiques (syndicats, ONG, réfugié-es et migrant-es, médias, entreprises...) qui sont cités 34 fois. S'il ne faut pas surinterpréter ce glissement dans la désignation des responsabilités, il marque tout de même un premier pas dans le désengagement de l'État de cette question et dans la responsabilisation des premières concerné-es, le NPA faisant appel aux réfugié-es et migrant-es (6 fois) et aux Sud-Africain-es (1 fois) mais aussi aux ONG et CBOs qui les « représentent » (8 fois).

foreigners' : explaining xenophobia in post-apartheid South Africa : citizenship and nationalism, identity and politics, 2010.

²³³ Camille Hamidi, « Chapitre 13 - Associations, politisation et action publique. Un monde en tensions », in *Sociologie plurielle des comportements politiques*, Académique (Paris: Presses de Sciences Po, 2017), 353.

²³⁴ Ollitrault, « Les mobilisations humanitaires : Du global au local, créer un « apolitisme » militant », 2015.

²³⁵ Pécoud, *Depoliticising Migration. Global Governance and International Migration Narratives*, janvier 2015, 96.

Ainsi, dans sa première section consacrée à l'éducation, le NPA reprend l'idée du HCR qu'un « programme massif d'éducation du public doit être mis en œuvre afin de favoriser la tolérance et une meilleure compréhension des raisons de la présence des réfugié-es, des demandeur-ses d'asile et des migrant-es ». Toutefois, les « encouragements » de cette partie relèvent plutôt d'un appel aux institutions éducatives (« ministères nationaux et provinciaux de l'éducation, autorités chargées des qualifications, programmes d'éducation des adultes, enseignants et conférenciers, syndicats d'enseignants et établissements d'enseignement supérieur ») d'inclure la migration dans leurs programmes et curriculum que d'une campagne menée par le HCR et ses partenaires. Cette délégation de la campagne aux ONG et aux réfugié-es est plus clairement évoquée dans la section consacrée aux réfugié-es et demandeur-ses d'asile, où les sous-entendus sur le non-respect par l'Afrique du Sud de ses engagements internationaux en la matière ne mène qu'à la conclusion qu'il « existe un besoin urgent d'accroître la sensibilisation à la situation critique et aux droits des réfugié-es ». Dans cette visée informative, le document souligne la « responsabilité énorme » des médias pour « perpétuer les mythes » et dénonce « une tendance générale à regrouper tous-tes les étranger-ères dans une seule et même catégorie », reprenant l'idée que la compréhension par les citoyen-nes de la différence entre « migrant-es et réfugié-es » contribuera à réduire la xénophobie.

Les assertions les plus tranchées se situent dans la partie dédiée aux « travailleur-ses migrant-es » qui explique que « la loi et les fonctionnaires chargé-es de son application n'ont pas suffisamment traité ces cas de violation des droits humains et des droits du travail » et que, pour ce faire, « les ministères de la sûreté et de la sécurité, du travail et de l'intérieur doivent mettre un terme aux mauvaises pratiques dans le secteur agricole ». Les syndicats et les organisations patronales sont respectivement appelés à « définir un programme conjoint pour étendre les droits du travail à tous-tes » et « à dissuader les employeurs de violer les droits humains fondamentaux, y compris les droits du travail »²³⁶.

La plupart des affirmations relèvent d'une forme de « politique de la dépolitisation²³⁷ », qui par leur flou, ne désignent pas vraiment de coupable et laisse une marge d'interprétation importante quant aux conclusions et termes de mise en œuvre. La partie sur les « policiers et fonctionnaires » est à ce titre exemplaire. Si les comportements xénophobes de « ces représentant-es de l'État » sont dénoncé-es, ceux-ci sont présentés comme le fait de « sentiments et d'opinions individuels » qu'il faut changer en « comportement professionnel fondé sur les droits humains ». Pour ce faire, au-delà de la formation de ces fonctionnaires, le NPA encourage le ministère de l'Intérieur à « définir des critères

²³⁶ NCRA, « Braamfontein Statement and National Plan of Action - Racism & Xenophobia: A Violation of Human Rights », 1999.

²³⁷ A propos des programmes du PNUD et du PNUE L. Maertens et R. Parizet parlent « d'entreprise politique de dépolitisation » : Lucile Maertens et Raphaëlle Parizet, « "On ne fait pas de politique !" Les pratiques de dépolitisation au PNUD et au PNUE », *Critique internationale* N° 76, n° 3 (2017): 41-60

fondés sur les droits humains pour l'arrestation des personnes soupçonnées d'être des sans-papiers ». Le NPA parvient ainsi à ne pas vraiment prendre de position sur la question des expulsions massives que pratique le gouvernement sud-africain, tout en critiquant le mauvais traitement des sans-papiers. Pour finir, la question des « vendeur·ses informel·les étranger·ères » est intéressante à aborder puisque, au-delà des recommandations vagues tel que « les conseils municipaux doivent élaborer des stratégies pour mettre fin aux campagnes hostiles contre les commerçant·es étranger·ères », cette section mentionne la nécessité d'être « sensible aux nombreux·ses Sud-Africain·es dont les moyens de subsistance dépendent entièrement de l'économie informelle ». Cette mention des Sud-Africain·es pauvres, on le verra, sera une caractéristique des programmes anti-xénophobes plus tardifs, qui reprendront pour certains l'idée émise dans le NPA d'« aider les Sud-Africain·es à être compétitif·ves dans le secteur informel », notamment par le biais de « formation de base à l'entrepreneuriat ». Lire ce document depuis un point de vue ultérieur à la campagne RBX et à ses suites permet également de noter les premières évocations de la nécessité de créer plus d'interactions entre réfugié·es et Sud-Africain·es : « plus ils ont de contacts, plus ils sont susceptibles d'avoir des opinions tolérantes²³⁸ ». Ceci passe notamment par des propositions telles : « la police locale et les communautés d'accueil doivent promouvoir les partenariats avec les communautés de réfugié·es et les communautés locales ».

Comme je l'ai évoqué à plusieurs reprises, le flou de ces instruments censés servir de guide pour la réalisation de la campagne pose de nombreuses difficultés tout en laissant une large marge d'interprétations aux acteur·rices de terrain. C'est vers cette phase d'« épreuve²³⁹ » qu'est la mise en œuvre qu'il faut maintenant se tourner.

IV. La difficile mise en œuvre du National Plan of Action : le coût de la politisation

La phase de mise en œuvre est généralement « une seconde vie » pour les problèmes publics, car il y a toujours un écart entre les plans et leur réalisation concrète²⁴⁰. Bien que la déclaration de Braamfontein et le NPA cadrent le champ des possibles, ils laissent du fait de leur flou, une grande possibilité d'interprétations pour leur traduction en actions concrètes. *In fine*, du fait des contraintes budgétaires et du manque de soutien au-delà de la cause des réfugié·es, c'est globalement le projet du HCR et sa « politique de la dépolitisation » qui est mis en œuvre (A). Je m'intéresserai également

²³⁸ Crush, *Immigration, Xenophobia and Human Rights in South Africa*, 2001, 5.

²³⁹ J-P Olivier de Sardan emprunte cette notion à la sociologie pragmatiste dans laquelle l'épreuve est une rencontre avec une réalité sociale qui résiste : Jean-Pierre Olivier de Sardan, *La revanche des contextes: des mésaventures de l'ingénierie sociale, en Afrique et au-delà*, Hommes et sociétés (Paris: Éditions Karthala, 2021), 51-52.

²⁴⁰ Neveu, *Sociologie politique des problèmes publics*, 2015, 194.

au cas plus spécifique du Cap, où la campagne va être orientée plus qu'ailleurs vers les *townships*, notamment du fait de la plus forte implication dans le CTRF de réfugié·es ayant tissé des liens avec des habitant·es sud-africain·es de ces quartiers (B). Loin d'une mise en œuvre fluide ou automatique, la campagne contre la xénophobie illustre les tensions entre cadrages nationaux, contraintes locales et tentatives d'appropriation — souvent asymétriques — par les premiers concernés. La campagne ne prend pas vraiment fin en 2002, mais est largement inactive après cette date et s'inscrit dans un reflux de l'intérêt pour la xénophobie de la part des bailleurs (C).

A. Roll Back Xenophobia : une campagne de sensibilisation autour des réfugié·es

Bien que la campagne RBX ait été officiellement lancée le 16 décembre 1998, il semblerait qu'il ne se passe rien de « concret » dans les semaines qui suivent cet événement. Si le HCR explique, lors de la réunion du NCRA du 29 janvier 1999, que « les grandes lignes d'une campagne nationale sont désormais établies », la manière de traduire ces « grandes lignes » en mesures n'est pas très claire puisque, la SAHRC « demande comment les ONG, etc. peuvent procéder à la mise en œuvre » de la déclaration de Braamfontein²⁴¹. Le HCR confirme toutefois qu'il va financer un poste de coordinateur·rice pour la campagne. Celle ou celui-ci sera « responsable devant le NCRA » et aura son bureau à la SAHRC qui s'occupe de la « gestion au jour le jour » du projet²⁴². Le processus de recrutement prend un peu de temps et à part une demande aux partis politiques de signer la déclaration de Braamfontein et le NPA (ce qu'ils font tous mais ce qui n'empêche pas « un ou deux partis politiques de verser dans le dénigrement des étranger·ères au cours de la campagne²⁴³ ») la campagne ne commence vraiment qu'après la prise de poste de Tanya en avril 1999²⁴⁴. *In fine*, son rôle ne sera pas tant celui d'une coordinatrice assurant l'implication financière et humaine de tous·tes les acteur·rices énoncé·es dans le NPA, mais plutôt celui de directrice d'une campagne de sensibilisation, menée grâce au financement du HCR. Avant de revenir sur ce que Tanya fait d'avril 1999 à la fin de l'année 2001, il faut revenir sur son parcours et sur les moyens qu'elle a à sa disposition.

Sur ses trois ans de travail, elle a à sa disposition un budget relativement important mis à disposition par le HCR auquel se joint ensuite l'Agence Suisse de Développement. Les différents rapports que j'ai pu consulter permettent d'estimer un budget total entre R1,2M et R1,4M de 1999 à fin 2002²⁴⁵

²⁴¹ NCRA, « Braamfontein Statement and National Plan of Action - Racism & Xenophobia: A Violation of Human Rights », 1999.

²⁴² NCRA, 1999.

²⁴³ « 4th Annual Report (December 1998 - December 1999) », janvier 2000.

²⁴⁴ « 4th Annual Report (December 1998 - December 1999) », janvier 2000, 12-13.

²⁴⁵ Chiffres pour 1999-2000 et 2000-2001 tirés de : SAHRC, « South African Human Rights Commission 5th Annual Report (January 2000 March 2001) » (Johannesburg: SAHRC, novembre 2001); SAHRC, « South African Human Rights Commission - 6th Annual Report (April 2001 March 2002) » (Johannesburg: SAHRC, 2002); Christo

(soit environ entre 150 000€ et 175 000€ au taux de change de l'époque). Pour donner un ordre d'idée, le budget total pour tous les projets de la SAHRC en 1999-2000 était de R2,6M et les R695 600 de la campagne RBX représentent alors 27,7% de ce budget. L'année suivante, les R388 048 dédiés au projet ne représentent plus que 6,7% du budget total des projets de la SAHRC qui ont doublé (R5,7M). Ce budget est toutefois moins important en comparaison du budget opérationnel annuel du bureau sud-africain du HCR qui est de R12,2M en 2000²⁴⁶. Tanya doit également faire face à des contraintes en termes de ressources humaines puisque, comme elle l'indique en entretien : « l'équipe en termes de la campagne RBX, c'était essentiellement moi (rire) » (entretien, 8 février 2019). Elle est donc assez dépendante des autres partenaires du NCRA : « nous devons fonctionner en partenariat, parce que nous n'avons pas vraiment d'équipes pour mettre en œuvre tous les différents programmes, nous devons essayer de travailler avec d'autres et les amener à nous accueillir ou à faire des choses avec nous » (entretien, 8 février 2019). Ses principales collaboratrices sont Joyce Tlou, avocate passée par LHR avant de devenir directrice du NCRA en 1999 (elle rejoindra la SAHRC en 2006), et Pumla Rulashe du service de communication du HCR, mais elle travaille également beaucoup avec la SAHRC qui l'héberge et avec tous les membres du NCRA, notamment le Legal Resources Centre (LRC) qui y occupe encore une place centrale.

Elle doit donc prendre en compte ces contraintes pour faire passer le NPA, aux objectifs d'après elle « très ambitieux », du papier à la réalité. Même si elle m'explique que « la campagne RBX a été guidée par ces deux documents [déclaration de Braamfontein et NPA] » (entretien, 8 février 2019), elle doit donc faire des choix entre ce qui sera mis en œuvre ou non, ce qu'elle estime possible de réaliser ou non. Après avoir organisé des premiers événements autour de la Journée africaine des réfugié-es, qui « a donné un peu d'élan à la campagne²⁴⁷ », elle fait circuler aux membres du NCRA une « proposition de projet pour commentaires » qui tente de concilier ses contraintes avec les grandes orientations du NPA²⁴⁸. On retrouve dans ce document, qui doit ensuite fonctionner comme un support pour faire des demandes de financement et « assurer la viabilité à long terme du projet²⁴⁹ », le « message radical sur un ton conciliant²⁵⁰ » de la déclaration de Braamfontein et du NPA. Il débute sur une dénonciation des frontières comme une héritage colonial arbitraire, sur le rôle de déstabilisateur qu'a joué l'Afrique du Sud dans la région mais aussi, en mobilisant notamment le rapport de Human

de Coning, Christoph Graf, et Jitendra Hargovan, « Joint Review - Swiss-South African Development Cooperation Programme 2000 – 2003 » (Pretoria, Republic of South Africa: Swiss Agency for Development and Cooperation – SDC Strategic Alternatives – Management Consultants CC, janvier 2004).

²⁴⁶ UNHCR, « United Nations High Commissioner for Refugees - Global Report 2000 - South Africa », 30 juin 2001.

²⁴⁷ Parsley, « 'We Are Not Treated Like People': The Roll Back Xenophobia Campaign in South Africa », juin 2003.

²⁴⁸ « Draft project proposal for comment by NCRA members - Roll Back Xenophobia 1999 National Plan of Action », juin 1999.

²⁴⁹ Piers Pigou, « Community Agency for Social Enquiry (CASE) evaluation of the National Consortium on Refugee Affairs » (Braamfontein: CASE, septembre 1999), 9.

²⁵⁰ Pécoud, *Depoliticising Migration. Global Governance and International Migration Narratives*, janvier 2015, 96.

Rights Watch, sur la xénophobie des dirigeant·es et des fonctionnaires et sur les violences xénophobes²⁵¹. Malgré ce récapitulatif, cette longue introduction se conclut sur un double constat. Premièrement que « la lutte contre la xénophobie et toutes ses manifestations est une tâche énorme qui exige l'effort combiné, coordonné et persistant de tous·tes les individu·es et de toutes les composantes de la société sud-africaine », ce qui permet d'expliquer que la campagne n'est qu'un « point de départ pour assurer la réalisation du plan d'action » et qu'elle ne se concentrera que sur trois des six thématiques identifiées dans le NPA : « la police et les fonctionnaires, les médias et l'éducation »²⁵². Les propositions d'activités qui suivent incluent cependant une partie sur les réfugié·es et demandeur·ses d'asile, ce qui ne laisse de côté que les « travailleur·ses migrant·es et les vendeur·ses informelles » (deux parties qui incluaient le plus de propositions sortant des projets de sensibilisation). Deuxièmement, le constat que : « l'antagonisme à l'égard des étranger·ères repose en grande partie sur des informations erronées » permet d'expliquer que la campagne RBX sera majoritairement une campagne de sensibilisation²⁵³.

La suite du document reprend donc les paragraphes introductifs de chaque section du NPA qu'il détaille de nouveau en ajoutant quelques précisions, acteurs et détails mais aussi en en supprimant. *In fine*, la campagne RBX s'inscrit dans la continuité de ce que faisait déjà quelques organisations en partenariat avec le HCR, c'est-à-dire des actions de sensibilisation et de formations, principalement autour du cas des réfugié·es, pour le grand public mais aussi les policier·ères, fonctionnaires, enseignant·es et élèves de tous les niveaux, syndicalistes, religieux, journalistes, etc. Au-delà du fait que le HCR finance la campagne, c'est donc l'expérience de cette institution et son « expertise » en matière de défense des réfugié·es qui lui permettent de mettre en avant ses méthodes d'actions et ses cadrages du problème :

« - Tanya : Les domaines auxquels on n'a pas accordé autant d'attention c'étaient 'les travailleur·ses migrant·es, les sans-papiers et les commerçant·es étranger·ères' [...] Je ne sais pas s'il s'agissait d'un parti pris intentionnel... Je pense que c'était aussi un problème... Je pense que c'était trop ambitieux d'essayer de tout faire. Donc, tu vois, en l'état, ce qu'on faisait avec les ressources qu'on avait et l'équipe qu'on avait, c'était assez complet. Mais je pense qu'il aurait probablement fallu plus de ressources et plus de personnes impliquées, juste pour essayer de couvrir l'ensemble de la question des migrant·es et des immigrant·es en général.

²⁵¹ Human Rights Watch, *Prohibited persons*, 1998.

²⁵² « Draft project proposal for comment by NCRA members - Roll Back Xenophobia 1999 National Plan of Action », juin 1999.

²⁵³ Parsley, juin 1999.

- Léo Fortaillier : Les financements sont souvent au cœur du problème...

- Tanya : C'est vrai... mais ça n'a pas été manipulé, ce n'est pas le HCR qui a dit 'vous devez vous concentrer sur les réfugié-es', je pense que c'est juste ce qui ressortait plus à l'époque, beaucoup de gens arrivaient en tant que réfugié-es et c'est devenu, je suppose, le point auquel nous avons prêté plus d'attention » (entretien, 8 février 2019).

Au-delà du HCR, l'inscription de la campagne RBX dans l'espace organisationnel du NCRA se ressent sur la répartition géographique des événements organisés. Si l'introduction de la « proposition de projet pour commentaires » évoque les arrestations et l'exploitation des « migrant-es sans papiers [...] dans la province du Nord et le Mpumalanga », tous les événements de la campagne auront lieu dans les villes où sont présents les forums régionaux, avec, d'après Tanya, un « biais » encore plus prononcé pour le Gauteng où se trouve les sièges du HCR et de la SAHRC qui accueille le bureau de la campagne RBX (entretien, 8 février 2019).



Figure 6 - Poster de la campagne RBX créé par les étudiant-es d'une école de communication de Johannesburg (1999-2000)

Concrètement, la campagne de sensibilisation va donc être déployée par l'intermédiaire de différents instruments : la création de support de communication pour différents types de médias, l'organisation d'événements (expositions photographiques, célébration de jours fériés), la formation de fonctionnaires et de journalistes aux droits des réfugié-es et migrant-es, puis les premières formations à la résolution de conflit à destination des habitant-es des townships (migrant-es et Sud-Africain-es). Les posters créés par les élèves d'une école de communication ont comme message principal la seule définition de la xénophobie, « l'aversion pour les étrangers fondée sur des mythes et des stéréotypes infondés », accompagnée de la mention très consensuelle « participez à notre campagne et contribuez à la promotion de l'acceptation, de la compréhension et du respect de la diversité » (cf. Figure 6 ci-contre). Le DRF et le CTRF produisent également deux brochures (cf.

annexe 6 p. 534). La première présente de manière générale la campagne et reprend également cette définition et la vision de la migration du HCR. La deuxième revient sur les « droits des réfugié-es et migrant-es » et explique que « les droits inscrits dans la Constitution de l'Afrique du Sud s'appliquent à toutes les personnes, qu'elles soient ou non ressortissantes du pays », sans apporter plus de détails. Hormis ce rappel, la suite de la brochure, plus détaillée, porte presque exclusivement sur les réfugié-es, avec des rubriques sur « les responsabilités du gouvernement envers les réfugié-es », « les femmes réfugié-es », « les enfants réfugié-es » et des sections sur l'assistance sociale et les stéréotypes qui ne font référence qu'aux seul-es réfugié-es. On retrouve également cette focalisation tout au long de la campagne avec par exemple la production d'une émission de radio intitulée « voix de réfugié-es », l'organisation d'événements pour la « journée africaine des réfugié-es » (qui devient en 2001 « journée internationale ») ou encore un « projet de photographie sur/pour les réfugié-es », ou un atelier sur les « droits des réfugié-es »²⁵⁴, etc.

Les migrant-es semblent avoir été clairement mentionné-es à des occasions plus rares et majoritairement lors d'événements organisés par la SAHRC, durant desquels la représentante de la campagne RBX est une participante parmi d'autres. Ainsi, Tanya participe à la conférence nationale sur le racisme organisée en février 2000 (en préparation de la conférence de Durban) puis à la conférence de Durban, à l'issue desquelles des documents mentionnant la xénophobie (et même l'ICRMW) sont produits, dans un langage assez similaire à celui de la déclaration de Braamfontein et du NPA. De même, en mars 2000, à la suite de l'opération de police « *Crackdown* », qui sous couvert de lutte contre la criminalité maltraite et déporte des centaines de personnes identifié-es comme « étranger.ères », une réunion est organisée avec la SAHRC qui publie un « communiqué de presse », dénonçant (à la suite de son rapport de 1999²⁵⁵) ces abus, sans que ces mots d'ordre ne soient vraiment repris dans la campagne²⁵⁶.

B. Au Cap, sensibiliser dans les *townships*

À l'exception des formations réservées aux fonctionnaires de tel ou tel ministère ou aux journalistes, les messages diffusés à la radio, à la télévision ou dans la presse écrite ainsi que les documents et activités de la campagne RBX sont destinés à tous·tes les Sud-Africain·es (même si on pourrait objecter que les expositions sont organisées dans des lieux culturels situés aux centres-villes et peu fréquentés par les habitant·es des *townships*). Contrairement aux programmes qui seront menés après 2008, les *townships* ne sont donc pas particulièrement ciblés par les activités anti-xénophobes. Le

²⁵⁴ « Roll Back Xenophobia Campaign Report - March 1999 - October 2000 » (Johannesburg: NCRA, 2000).

²⁵⁵ SAHRC, « Report into the Arrest and Detention of Suspected Undocumented Migrants » (Johannesburg: South African Human Rights Commission, 19 mars 1999).

²⁵⁶ « Roll Back Xenophobia Campaign Report - March 1999 - October 2000 », 2000.

rapport d'activité pour l'année 1999-2000 de la RBX explique seulement en une phrase expéditive que « afin d'intervenir au niveau local, une série de réunions communautaires [*community meetings*] ont été organisées à Soweto, Alexandra, New Brighton, Durban et Le Cap²⁵⁷ ». Si le CTRF s'inscrit dans la dynamique nationale en participant à l'organisation des expositions de la campagne RBX, en organisant une conférence sur la criminalité et la xénophobie, en produisant sa *newsletter* ou en participant à des émissions de radios²⁵⁸, il va également se différencier en étant plus actif dans les *townships*. Cette spécificité s'explique par la plus grande implication des réfugié-es au sein du CTRF et leur présence dans les *townships*. Certain-es membres réfugié-es du CTRF vivant, ou ayant vécu, dans ces quartiers, ils sont au contact de leur « communauté de réfugié-es » mais aussi des habitant-es de ces quartiers. C'est notamment le cas de Zacharia, futur fondateur d'Africa Unite. En 1994, Zacharia a fuit Kinshasa, capitale du Zaïre, pour l'Afrique du Sud suite à son implication dans un conflit au sein de l'entreprise où il travaille comme ingénieur mais aussi parce qu'il est identifié comme venant d'une famille de notables locaux et d'une région (Kasai) opposées à Mobutu. Au Cap, il participe aux premières réunions du CTRF et devient le premier président du sous-comité des réfugié-es. D'abord hébergé dans un refuge géré par une organisation catholique, il s'installe en 1995 dans le *township* de Langa, parce que, comme il me l'explique : « où d'autre pouvions nous aller ? c'est là où les noir-es sont » (entretien Zacharia, 1 mars 2017). Il y noue des relations qui lui permettront, à partir de 1996, de jouer un rôle d'intermédiaire entre des logeur-ses sud-africain-es et des réfugié-es cherchant un logement, parfois avec l'assistance financière du HCR dans le cadre du sous-comité au logement du CTRF. C'est cette capacité à « naviguer » les *townships*, compétence que n'ont pas beaucoup des membres par conscience du CTRF, qui lui permet de lancer les premières initiatives de sensibilisation des Sud-Africain-es aux questions migratoires au sein du *Refugee Outreach and Life Skills Program*.

Ce « *outreach programme* », créé en janvier 1998, semble dans un premier temps plutôt dédié à faire le lien entre réfugié-es et ONG. Ces missions sont : « d'identifier et de cerner les besoins des réfugié-es » notamment au travers d'« évaluation participative des besoins » qui doivent permettre, dans une perspective *bottom-up*, d'« assurer l'implication des réfugié-es dans toutes les activités du CTRF » ; d'organiser des « ateliers d'information et de sensibilisation » pour les réfugié-es (autour de thématiques comme « les obligations du gouvernement et du HCR », « les droits et obligations des demandeur-ses d'asile et des réfugié-es » ou « buts et objectifs du CTRF et du NCRA »). Toutefois, à partir de la seconde moitié de l'année 1998, alors que le NCRA débat d'une éventuelle campagne de

²⁵⁷ Parsley, 2000.

²⁵⁸ De février à décembre 1998, un programme radio, nommé « Fugee », est diffusé une heure par semaine sur Bush Radio (une « community radio ») plutôt pour informer en différentes langues les réfugié-es sur leurs droits, le travail du CTRF, etc. Avec l'aide de la IDASA Media Unit, la *newsletter* Fugee est lancée en novembre 1998.

sensibilisation le *Outreach programme* décide de se tourner vers des « structures communautaires locales », c'est-à-dire auprès des Sud-Africain-es habitant les *townships*²⁵⁹.

Les premières traces concrètes de cette nouvelle mission remontent à novembre 1998, (après l'adoption de la déclaration de Braamfontein et avant celle du NPA) où Zacharia et un collègue du CTRF rencontrent la branche SANCO* de Gugulethu pour « explorer les mécanismes de sensibilisation du public à la présence de réfugié-es/demandeur-ses d'asile dans les *townships* et en Afrique du Sud en général et faciliter l'intégration des réfugié-es dans la société d'accueil²⁶⁰ ». C'est d'ailleurs dans le cadre de ce même programme qu'ils lancent la « Campagne régionale RBX contre la xénophobie » au Cap le 17 décembre 1998, quelques jours après le lancement national²⁶¹.

La prise en compte de cette nouvelle mission d'« intégration » est signifiée par le changement de nom du *Refugee Outreach and Life Skills Programme* qui devient en 1999 le *Integration and Community Development Program* (ICDP). Le CTRF s'accorde alors avec le Centre for Conflict Resolution (CCR) « pour obtenir une formation aux techniques de médiation » et « sur la relation entre les violations des droits humains et la gestion des conflits » sur deux weekends en novembre et décembre 1998²⁶². Cette démarche s'inscrit dans la volonté du HCR d'autonomiser (*empower*) les réfugié-es, mais aussi de les responsabiliser face à la xénophobie et donc de se décharger et de décharger L'État de la gestion de cette question²⁶³. Celle-ci doit permettre aux réfugié-es de résoudre les problèmes au sein de « leur communauté » mais aussi dans leurs interactions avec les Sud-Africain-es²⁶⁴. Le document, produit par les membres du CCR suite à cette formation et paru dans une publication trimestrielle de cette organisation, donne un aperçu de leur conception minimaliste de la résolution de conflit et des droits humains, partagée avec le HCR. Loin de l'absolu que les différentes déclarations de droits proclament, les droits des réfugié-es sont présentés comme un obstacle pour un HCR contraint par ses obligations diplomatiques :

« Les dimensions stratégiques d'une approche constructive de la résolution des conflits peuvent être approfondies en les comparant à une approche fondée sur les droits humains. Le HCR pourrait considérer certains des conflits décrits ci-dessus essentiellement sous l'angle des droits des réfugié-es. Ces droits étant inscrits dans des conventions internationales, ils ne sont pas négociables. Le HCR pourrait donc considérer

²⁵⁹ CTRF, « Annual Report 1998 », 1999, 8-12.

²⁶⁰ CTRF, 1999, 12.

²⁶¹ CTRF, 1999, 1 & 12.

²⁶² Pravashini Naicker et Roshila Nair, « To Be a Refugee in South Africa Ordinary People Living with Extraordinary Pressures », *Track Two (Centre for Conflict Resolution)*, novembre 2000.

²⁶³ Marie-Hélène Bacqué et Carole Biewener, *L'empowerment, une pratique émancipatrice ?*, La Découverte-poche (Paris: la Découverte, 2015).

²⁶⁴ Naicker et Nair, « To Be a Refugee in South Africa Ordinary People Living with Extraordinary Pressures », novembre 2000.

comme illégitime le refus d'un gouvernement d'accorder l'asile aux demandeurs d'asile, en insistant en privé, voire en public, sur le fait que le gouvernement viole ses obligations légales.

En revanche, une approche axée sur la résolution des conflits mettrait l'accent sur la nécessité de discerner et de prendre en compte les raisons qui expliquent la réticence du gouvernement à héberger des réfugié·es. Ces préoccupations peuvent être d'ordre économique ou sécuritaire, tout à fait légitimes. Elles seraient négociables, au sens où l'on pourrait trouver divers moyens de les éliminer ou, au moins, de les atténuer. Il s'agit d'une approche éminemment pragmatique puisque le HCR n'a aucun moyen d'imposer le respect des conventions internationales. Cette approche n'ignorerait pas les droits des réfugié·es, mais serait poursuivie précisément dans le but de satisfaire ces droits²⁶⁵ ».

Zacharia et le ICDP vont de plus en plus être amenés à jouer le rôle d'intermédiaires entre migrant·es et Sud-Africain·es. Début janvier 2001, éclate ce qu'il décrit comme « le premier grand épisode de xénophobie » (entretien Zacharia, 26 avril 2022) dans le *township* de Dunoon, durant lequel une cinquantaine de personnes identifiées comme « étrangères » sont chassées de leur logement. Le représentant local de la SAHRC intervient avec le CCR et le CTRF et lance un processus de médiation qui échoue dans un premier temps²⁶⁶. Ce processus aboutit toutefois à l'organisation du premier événement de « réconciliation » en décembre, jour de *Reconciliation Day* (jour férié créé en 1995 pour célébrer la nouvelle « unité » post-apartheid). Des matchs de football entre Sud-Africains et étrangers sont organisés et la journée est conclue par une cérémonie qui inclut l'abatage d'une vache offerte par le maire :

« À l'époque, nous étions membres des comités de réfugié·es, et on est allés voir le maire, Peter Marais... c'était dans les journaux, et on a écrit une lettre à Peter Marais pour lui dire que nous voulions discuter avec lui. Je me souviens encore de ma première rencontre avec Peter Marais. Il m'a dit : 'Zacharia, tu sais que les Africain·es ont l'habitude de résoudre les problèmes en abattant...'. J'ai dit 'oui, nous voulons abattre'... C'est la première personne qui m'a donné de l'argent... L'argent pour une vache, on a organisé cet événement. On a donc appelé... On est allés là-bas, on travaillait avec l'ANC à Dunoon, on leur a donné de l'argent, ils ont abattu... Ils

²⁶⁵ Laurie Nathan, « No refuge from conflict: a conflict resolution perspective on UNHCR », *Track Two (Centre for Conflict Resolution)*, novembre 2000.

²⁶⁶ Les leaders avec lesquels ils négocient sont arrêtés du fait de leur participation aux violences mettant fin au processus de négociation (Victor Southwell (SAHRC Provincial Co-ordinator, Western Cape), « Protecting Human Rights - recent cases Du Noon expulsion of foreign nationals », *Kopanong (SAHRC newsletter)*, avril 2001).

cuisinaient là-bas à Dunoon... il y avait un groupe de Congolais qui s'appelaient... qui chantait, on a trouvé une tente, une estrade, on a joué de la musique. C'était énorme... C'était le premier... L'un des plus grands événements qu'on ait organisés... » (entretien Zacharia, 26 avril 2022).

En mai 2001, on fait de nouveau appel à Zacharia pour résoudre un conflit entre des jeunes congolais et sud-africains dans le *township* de New Crossroad. Il contacte alors Trevor, salarié d'IDASA, directeur du SAMP, et ils organisent ensemble des dialogues entre les deux parties, pour identifier les problèmes sous-jacents. Durant un workshop conduit à l'extérieur du Cap avec quelques individus sélectionnés le nom d'« Africa Unite » est choisi.

C. La fin de la campagne RBX, un intérêt pour la xénophobie qui recule

Dans un texte de 2009, des auteurs du SAMP expliquent que « les financements de la campagne RBX ont été épuisés en 2002 et les promesses de l'initiative n'ont jamais été tenues » et que « ce n'est qu'après les terribles attaques à grande échelle contre les migrant·es et les réfugié·es, six ans plus tard, que la société civile s'est mobilisée²⁶⁷ ». D'après S. Pugh ce serait plutôt « la persistance de la xénophobie [qui] remet en question l'efficacité globale de la campagne, qui s'achève en 2007²⁶⁸ ». Il faut ici revenir sur ces propos contradictoires pour éclairer la fin de la campagne RBX et faire son « bilan ».

Le site internet de la RBX et les rapports annuels de la SAHRC indiquent une réduction des activités en 2002 et la campagne disparaît ensuite des rapports. Le programme ne semble toutefois pas avoir totalement disparu, puisque j'en ai retrouvé la trace dans les archives du site internet du NCRA, sur lequel est annoncé : « à partir de 2004, le projet [RBX] est devenu un projet bilatéral entre le HCR et le NCRA²⁶⁹ » (sans la SAHRC donc). Un document du HCR mentionne lui que le programme « est relancé en 2005²⁷⁰ », notamment avec le recrutement d'une nouvelle coordinatrice (mais, il semblerait, avec peu de traces d'activités et sans financement). Même si le programme ne prend pas fin en 2002, cette année semble donc avoir été un tournant et ce pour plusieurs raisons.

D'abord, le départ fin 2002 de la coordinatrice Tanya, qui entretenait de bonnes relations avec les représentant·es du HCR et du NCRA, semble avoir posé des difficultés en termes de mémoire

²⁶⁷ Jonathan Crush et Sujata Ramachandran, « Xenophobia, International Migration and Human Development. Research Paper 2009/47 », Research Paper (New York: United Nations Development Programme Human Development, septembre 2009), 84.

²⁶⁸ Sarah A. Pugh, « Advocacy in the Time of Xenophobia: Civil Society, the State, and the Politics of Migration in South Africa », *Politikon* 41, n° 2 (4 mai 2014): 233.

²⁶⁹ Archive du site internet du NCRA en 2005 : <https://web.archive.org/web/20050516210324/http://www.ncra.org.za:80/trackrecord.php>.

²⁷⁰ UNHCR, « United Nations High Commissioner for Refugees - 2006 Country Operations Plan for South Africa », 1 septembre 2005.

institutionnelle et d'organisation. Et ce d'autant plus que cette période correspond à un moment de désengagement de la SAHRC dans la campagne, qui n'a pas pris fin du fait de l'épuisement du financement. En effet, le rapport annuel de la SAHRC de 2007-2008 évoque des financements du HCR non-dépensés : « pour les trois derniers exercices financiers, le bilan annuel de la Commission fait apparaître un solde de R326 191 au titre du projet 'Roll back Xenophobia' ²⁷¹ ». Pour expliquer le désengagement de cette institution alors que tous les fonds n'avaient pas été utilisés plusieurs hypothèses peuvent être faites. En 2006, J. Crush et B. Dodson expliquent que « la SAHRC n'accorde plus la même priorité au traitement des migrant-es qu'auparavant²⁷² ». Si la campagne RBX est inscrite en 1999 parmi les « projets majeurs » de la SAHRC, on peut imaginer que cette institution paragouvernementale sud-africaine ne souhaite peut-être pas, au moment où la contestation sociale renaît dans le pays après une courte parenthèse d'accalmie post-apartheid, être identifiée comme investissant trop de ressources dans la cause des étranger.ères. D'autant plus que les forums régionaux de réfugié-es rencontrent de nombreuses difficultés et sont traversés de tensions qui compliquent la mise en œuvre de la campagne (cf. I.A.1 *L'échec du CTRF et des forums régionaux*, p. 137). La xénophobie ne va donc pas totalement disparaître des activités et discours de la SAHRC mais elle ne sera plus un sujet « majeur ».

D'autant plus que certains objectifs de la campagne semblent avoir été atteints au début des années 2000. Si la xénophobie n'a pas été « renversée » (*roll back*), les quelques victoires obtenues dans le cadre de la conférence de Durban et de l'adoption de la nouvelle législation migratoire peuvent donner de l'espoir aux entrepreneur-ses qui mènent la campagne que le sujet sera inclus dans les politiques publiques futures. Comme l'explique la coordinatrice :

« C'était aussi une époque, je veux dire... Si tu penses aux années 1999 à 2001, tu vois, c'était juste à un moment où la politique [sur les réfugié-es] entraînait en vigueur et je pense que nous étions tous assez optimistes sur le fait qu'il s'agissait juste d'une question de mise en œuvre et que tout commencerait à aller dans la bonne direction [rire], donc tu vois, il faut voir les choses dans leur contexte ». (Tanya, 8 février 2019).

Ainsi, après le scandale de la « *East Rand Dog Unit*²⁷³ » et en pleine préparation de la Conférence de Durban, le président Thabo Mbeki fini, tardivement, par dénoncer les violences xénophobes et rompt le « silence étudié²⁷⁴ » de son parti sur le sujet en mai 2001 :

²⁷¹ SAHRC, « South African Human Rights Commission - 12th Annual Report (1 April 2007 to 31 March 2008) » (Johannesburg: South African Human Rights Commission, 2008)

²⁷² Crush et Dodson, « ANOTHER LOST DECADE », 445.

²⁷³ Scandale qui fait suite à la diffusion d'une vidéo de policiers sud-africains « entraînant » leurs chiens sur des jeunes hommes mozambicains et qui atteint les médias internationaux.

²⁷⁴ Crush et Dodson, septembre 2007, 445.

« Notre relation intime avec le reste de notre continent est illustrée par le nombre important de compatriotes africain-es qui ont cherché à s'installer en Afrique du Sud depuis 1994. Il ne fait aucun doute que cette tendance se poursuivra, ajoutant une nouvelle richesse à notre propre société. Nombre de ces nouveaux-elles immigrant-es apportent avec eux des compétences importantes dont notre pays a besoin. Nombre d'entre eux et elles sont également des personnes créatives, pleines d'initiative et animées d'un esprit d'entreprise. Plus ils nous transmettront ces qualités, mieux nous nous porterons en tant que peuple et en tant que société. Nous devons nécessairement rester vigilant-es face à toute preuve de xénophobie à l'égard des immigré-es africain-es. Il est fondamentalement erroné et inacceptable que nous traitions les personnes qui viennent à nous en tant qu'ami-es comme si elles étaient nos ennemi-es. Nous ne devrions jamais oublier que ces mêmes peuples nous ont accueillis dans leur propre pays lorsque nombre de nos citoyen-nes ont dû s'exiler en raison de la brutalité du système de l'apartheid. Pour exprimer l'importance cruciale de l'Afrique à nos yeux, tant Noir-es que Blanc-hes, nous devrions affirmer que nous sommes Africain-es ou que nous ne sommes rien²⁷⁵ ».

De même, suite à la Conférence de Durban le ministère de la Justice s'engage à adopter un plan d'action « pour lutter contre la discrimination raciale, la xénophobie et les intolérances associées » (celui-ci ne sera finalement adopté qu'en 2019 avec quasiment aucune référence à la xénophobie) et des promesses d'ouverture sont faites vers la SADC, notamment autour d'un protocole de libre circulation. Autre signe de bonne volonté pour réduire la xénophobie, M. Buthelezi n'est pas reconduit au poste de ministre de l'Intérieur après les élections de 2004 et sa successeuse, N. Mapisa-Nqakula, recrute en tant que conseillère la directrice de la UCT Law Clinic. Si la nouvelle ministre évoque « la nécessité, à long terme, pour le gouvernement d'envisager une révision globale de notre politique d'immigration » elle ne touchera finalement pas au compromis en place (cf. *I.B p. 73*). Elle lancera tout de même des « auditions publiques sur la xénophobie et les problèmes connexes » en 2004 puis créera en 2005 une unité anti-xénophobie au sein du ministère de l'intérieur, sans que ceci ne soit réellement suivi d'effets concrets. Ces concessions n'empêchent pas la continuation d'une répression dure à l'encontre des sans-papiers, comme l'attestent les chiffres des expulsions, et une politique de soupçon à l'encontre des demandeurs d'asile (comme l'atteste les taux d'acceptation très bas). Elles donnent toutefois l'espoir que la xénophobie sera incluse à moyen terme dans les politiques publiques.



²⁷⁵ President Thabo Mbeki in *ANC Today*, May 2001, tiré de Crush, *Immigration, Xenophobia and Human Rights in South Africa*, 2001.

Au total, si la lutte contre la xénophobie devient un mot d'ordre de la cause des réfugié·es au tournant des années 2000, les moyens à disposition et le cadrage de cette question limite la réponse à une campagne de sensibilisation, et à quelques activités précurseurs des programmes de « cohésion sociale » au Cap. Une fois le point d'orgue de la campagne RBX passée après 2002, peu de moyens sont mis à disposition de cette lutte dans un espace militant qui est lui-même assez instable après la chute du CTRF. C'est dans ce contexte qu'émergent ARESTA, Africa Unite et le SCCT.

V. DU CTRF à ARESTA et Africa Unite, des pères scalabrinien·es au SCCT

L'étude des organisations engagées dans la défense des droits des migrant·es au Cap permet de retracer les reconfigurations successives d'un espace d'action associatif marqué à la fois par les héritages de la lutte anti-apartheid, l'influence des bailleurs internationaux, et la progressive professionnalisation du secteur. Dès les années 1990, des militant·es, souvent issu·es des réseaux de solidarité ou d'engagement religieux, ont posé avec le CTRF les fondations de dispositifs d'accueil structurés. Ces trajectoires révèlent un mouvement d'institutionnalisation qui, sous couvert d'une logique d'efficacité, tend à imposer un cadrage technicisé de l'action sociale au détriment de sa dimension contestataire. Pourtant, cette évolution ne se résume pas à un simple processus de dépolitisation. Elle est le produit de tensions internes, de positionnements différenciés dans le champ associatif local, et de relations ambivalentes aux bailleurs et institutions publiques, mais aussi du contexte global. Au cours des années 2000, l'effondrement de l'économie zimbabwéenne provoque l'arrivée de nombreux·ses migrant·es de ce pays qui ne correspondent souvent pas à la définition légale du « réfugié·e ». Ceci pousse les ONG, à la suite des débats évoqués ci-dessus, à étendre leurs actions des seul·es « réfugié·es » aux « réfugié·es et migrant·es ».

Comprendre ces transformations suppose de revenir sur les formes concrètes que prend la cause des migrant·es au Cap à travers ces différentes structures, leurs conditions d'émergence, leurs modes de fonctionnement et les rapports qu'elles entretiennent à la fois entre elles et avec leur environnement social et politique. Il est alors nécessaire de comprendre comment ARESTA et Africa Unite s'inscrivent dans ce processus à la suite du CTRF (A) et comment le SCCT est lancé pour prolonger les premières initiatives des pères italiens (B).

A. ARESTA et Africa Unite : les entrepreneur·ses d'institutions après le CTRF

Dans le prolongement du Cape Town Refugee Forum (CTRF), deux organisations vont jouer un rôle central dans la structuration de l'action en faveur des migrant·es au Cap : ARESTA et Africa Unite. Toutes deux héritent des dynamiques impulsées dans les années 1990, mais elles les réinvestissent

chacune à leur manière, en fonction des parcours de leurs fondateur·rices, de leurs choix organisationnels et de leurs relations aux institutions. Le cas d'ARESTA met en évidence le rôle structurant de ses entrepreneur·ses d'institutions. En 2004, le départ de celles et ceux qui avaient lancé l'ONG éclaire en creux le poids qu'ils avaient dans les orientations de l'organisation, révélant la fragilité de ses équilibres internes et la pérennité du projet initial. À l'inverse, Africa Unite illustre un processus de réinvention : en s'appuyant sur l'héritage du CTRF tout en développant de nouvelles modalités d'intervention, l'organisation incarne une forme de continuité et d'innovation. Elle participe également à une redéfinition de la cause des migrant·es dans un registre davantage axé sur la jeunesse, les droits humains et le dialogue interculturel. Revenir sur la fin du CTRF (1) puis sur les trajectoires d'ARESTA (2) et d'Africa Unite (3) permet ainsi de mieux saisir les effets différenciés de l'institutionnalisation sur les formes d'engagement, les registres d'action et les rapports à la politisation.

1. L'échec du CTRF et des forums régionaux

Entre 1999 et 2001, les quatre forums régionaux (CTRF, GRF, DRF et PERF) vont disparaître, du fait de tensions, causées en partie par l'attribution des financements du HCR, entre les ONG qui les composent, mais aussi entre celles-ci et les organisations *de* réfugié·es. Comme évoqué dans l'introduction, avec l'augmentation du nombre de réfugié·es, ceux-ci vont progressivement s'organiser de manière plus ou moins formelles sur des bases nationales, ethniques ou politiques. Ce sont ces organisations *de* réfugié·es²⁷⁶ qui vont progressivement contester la légitimité des organisations *pour* réfugié·es à parler en leur nom²⁷⁷. S'il est marqué par les mêmes difficultés que les autres forums régionaux, le CTRF semble avoir une trajectoire singulière et disparaît en dernier. Les tensions entre organisation *pour* et organisation *de* réfugié·es ont sûrement contribué à sa chute, mais elles semblent avoir été moins déterminantes qu'ailleurs. Au demeurant, quand la fin des forums à Durban, Johannesburg ou Port-Elizabeth s'est soldée par le retour à une situation où diverses ONG non-spécialisées

²⁷⁶ Sur les mobilisations *de* réfugié·es A. Segatti et T. Polzer notent que, même si « par rapport à la plupart des pays africains et, de fait, à d'autres pays en développement, les conditions d'une mobilisation efficace des migrant·es en Afrique du Sud semblent avoir été favorable » la mobilisation réelle a été historiquement « remarquablement faible » (Tara Polzer et Aurelia Segatti, « From defending migrant rights to new political subjectivities: Gauteng migrants' organisations after May 2008 », in *Exorcising the Demons Within: Xenophobia, Violence and Statecraft in Contemporary South Africa*, éd. par Loren Landau, Wits University Press (Johannesburg, 2012). Ce qu'elles expliquent par la grande diversité de provenance des migrant·es présent·es en Afrique du Sud. D'autres auteurs mettent en avant la stratégie d'invisibilité que choisissent la plupart d'entre eux pour ne pas être repérés au sein de la communauté où ils vivent comme « étrangers » et notamment en raison du risque d'expulsion (Dominique Vidal, « Se fondre dans la ville sans rester anonyme. Les cadres politiques de l'expérience des migrants du Mozambique à Johannesburg », *L'Homme* 219-220, n° 3-4 (2016): 233-62). R. Ballard et B. Amisi rappellent quant à eux que beaucoup de réfugié·es ayant été habitué dans leurs pays d'origine à ne pas avoir accès à l'État n'envisagent pas l'option de la revendication (Amisi et Ballard, « In the Absence of Citizenship: Congolese refugee struggle and organisation in South Africa », 2006).

²⁷⁷ Toutefois, du fait de leur assise nationale ou ethnique, elles ne peuvent pas non plus parler au nom de tous·tes les réfugié·es et importent même parfois des conflits nationaux en Afrique du Sud.

fournissent des services aux réfugié·es de manière isolée, au Cap la dissolution du CTRF donne naissance à de nouvelles organisations spécialisées *pour* réfugié·es : ARESTA et le Cape Town Refugee Centre (CTRC), qui compte parmi ses programmes l’embryon d’Africa Unite.

On retrouve la trace des tensions entre organisations *pour* et organisations *de* réfugié·es dans plusieurs des entretiens effectués et des archives consultées, aussi bien celles du CTRF que des autres forums régionaux ou du NCRA. Assez rapidement après la création des premiers forums les réfugié·es accusent les ONG et le HCR de ne pas en faire assez, de ne pas lutter contre la xénophobie, de ne pas distribuer les fonds équitablement ou de ne pas assez les impliquer dans les prises de décisions²⁷⁸, etc. Les ONG et le HCR critiquent eux les « attentes irréalistes²⁷⁹ » et la « mentalité de camp » (entretien Shanice, employée sud-africaine du HCR, ancienne salariée du CTRC, 8 juillet 2016) des réfugié·es, qui, d’après ces organisations, attendent trop des ONG et se reposent trop sur les services fournis comme dans les « camps » du HCR. Ils condamnent aussi les tensions entre réfugié·es et, par exemple, le fait que certain·es bénévoles ou salarié·es réfugié·es des forums favorisent leurs concitoyen·nes dans la mise à dispositions des services : « si je suis Somali, je donne aux Somalis » (entretien Suzanne, ancienne directrice de la UCT law clinic, 27 mars 2017). Du fait de ces tensions, le GRF disparaît en octobre 1998 après que la plupart des réfugié·es aient quitté l’organisation, estimant celle-ci « étranglée par une approche non participative²⁸⁰ ». Miné par les tensions, le GRF n’arrive pas à élire un nouveau président en janvier 1999 et ferme quelques mois plus tard²⁸¹. Pour des raisons similaires, le PERF cesse d’exister en 2000 et le nouveau coordinateur « quitte le pays avec le chéquier de l’organisation²⁸² ». À Durban, après le mis à sac des bureaux du DRF en avril 2000 par des réfugié·es mécontent·es que les fonds du HCR ne soient « attribués qu’à certain·es réfugié·es », l’organisation ferme également ses portes²⁸³.

Si des organisations *de* réfugié·es apparaissent à Johannesburg et Durban dès 1997, elles ne se forment au Cap qu’en 2000²⁸⁴. Cette différence s’explique peut-être par le fait que les réfugié·es du Cap sont représentés depuis 1994 dans un sous-comité du CTRF ce qui aurait permis de les maintenir

²⁷⁸ Notamment lors de la manifestation de juin 1996 évoquée ci-dessus. Sur les mouvements de réfugié·es voir Amisi et Ballard, « In the Absence of Citizenship: Congolese refugee struggle and organisation in South Africa », 2006, 304-5.

²⁷⁹ CTRF, « Annual Report 1998 », 1999, 36.

²⁸⁰ Ils fondent un forum sans les ONG sud-africaines, le Coordinating Body of Refugee Communities en octobre 1998. CBRC, « Coordinating Body of Refugee Communities report (Johannesburg) », 4 décembre 1999.

²⁸¹ Handmaker, *Advocating for accountability*, 2009, 81. Suite à cela, le Pretoria Refugee Forum est créé mais périlite également très rapidement.

²⁸² Comme l’explique un membre du PERF, « c’est au moment où l’argent est arrivé que les choses ont mal tourné » (Handmaker, 2009, 82).

²⁸³ Elijah Mhlanga, « Police called in to violent meeting », *IOL (Independent Online)*, 2000.

²⁸⁴ Amisi et Ballard, « In the Absence of Citizenship: Congolese refugee struggle and organisation in South Africa », 2006, 310.

plus longtemps sous une bannière commune avant la division sur des lignes nationales ou ethniques²⁸⁵. C'est d'ailleurs au tournant des années 2000 que les tensions entre réfugié·es mais aussi entre réfugié·es et ONG, et entre ONG apparaissent au sein du CTRF. Le rapport de 1999-2000 évoque ainsi le départ du président du sous-comité aux réfugié·es en « raison de problèmes liés à la qualité de la représentation²⁸⁶ », que Zacharia me décrira en entretien comme des tensions entre différents groupes de réfugié·es (entretien Zacharia, le 5 octobre 2017). En novembre 1999, le sous-comité des réfugié·es accuse la conseillère juridique de la UCT Law Clinic de corruption. L'avocate déménage son bureau du Centre d'accueil à UCT, et porte plainte pour diffamation, la directrice de l'organisation universitaire, Suzanne, qui était présidente du CTRF démissionne. Toutefois, ces conflits s'inscrivent dans une dynamique plus générale de « problèmes structurels et de lacunes dans la structure du personnel du Centre d'accueil²⁸⁷ » du CTRF et d'ambiguïtés quant au statut de cette formation :

« Parmi les difficultés rencontrées figurent la conception du 'Centre d'accueil' (ses besoins et sa fonction en tant qu'organisation distincte) ainsi que la conception du 'CTRF' (un organe de mise en réseau reliant toutes les organisations qui travaillent avec les réfugié·es et leur viennent en aide)²⁸⁸ ».

Le départ du directeur du Centre d'accueil pour un poste au HCR en février 1999, puis de la présidente du comité exécutif qui l'avait remplacé temporairement en juillet 1999, désorganise encore le Forum²⁸⁹. Après ces départs, le CTRF a beaucoup de mal à recruter un·e remplaçant·e qui convienne à tout le monde et sa successeuse est nommée, 8 mois plus tard, en mars 2000. Elle ne va cependant pas améliorer la situation puisque, peu après son arrivée, le *Refugee Adult Education and Skills Training Programme* (RAESTP) rentre à son tour en conflit avec son organisation mère arguant que les fonds du HCR qui lui sont dédiés n'arrivent plus jusqu'à leur programme. Le 3 mai 2000 Elna, membre du comité exécutif du RAESTP, démissionne de son poste de trésorière du Centre d'accueil du CTRF. Elle organise plusieurs réunions avec le HCR pour obtenir leur financement sans passer par le forum. Ces conflits s'inscrivent également dans le changement des procédures de financement du HCR. Elna, dans le compte rendu d'une réunion du 25 janvier 2001, note ainsi que :

²⁸⁵ Cette hypothèse est renforcée par les comptes rendus des réunions du NCRA qui indiquent une plus grande difficulté du GRF, pour qui « la question de la représentation des réfugié·es est très sensible », à impliquer les réfugié·es. Le CTRF est ainsi le seul à envoyer des représentant·es de son sous-comité aux réfugié·es avec les dirigeant·es généralement sud-africain·es du forum aux réunions du NCRA (NCRA, « Minutes from the third meeting of the National Consortium on Refugee Affairs, Kutlwano Democracy Centre, Pretoria », mars 1998).

²⁸⁶ CTRF, « Executive Report 1 May 1999 – 18 May 2000 », 2000.

²⁸⁷ CTRF, 2000, 1.

²⁸⁸ CTRF, « Executive Report 1 May 1999 – 18 May 2000 », 2000.

²⁸⁹ Zoë Nkongolo, Edmond Tiku, et Michail Rassool, « Fugee Newsletter "Official mouthpiece of the Cape Town Refugee Forum" », octobre 1999, 2; CTRF, « Executive Report 1 May 1999 – 18 May 2000 », 2000, 2.

« Diane [salariée du HCR chargée des relations avec les partenaires opérationnels] a parlé de l'intention du HCR de financer des agences de mise à disposition de service [implementing service agencies] plutôt que des forums de réfugié·es dans chaque région. La proposition visant à ce que le RAESTP, et peut-être d'autres programmes du CTRF, soient constitués de manière indépendante irait dans ce sens²⁹⁰ ».

Quelques mois plus tard, en 2001, le RAESTP devient une « agence » et une ONG à part entière : ARESTA (Agency for Refugee Education, Skills Training and Advocacy). Ceci isole encore plus le CTRF, en rendant sa prétention à agir comme Forum encore moins légitime. Le conflit entre les dynamiques centripètes et centrifuges est résolu en 2001, lorsque la décision est prise de mettre fin à la fonction de forum et « de fonctionner comme une organisation à but non lucratif avec une nouvelle constitution, un nouveau conseil d'administration et un nouveau nom : le Cape Town Refugee Centre²⁹¹ ». C'est au sein de cette structure qu'Africa Unite est lancé comme un programme cofinancé par IDASA. Après un passage par le SCCT en 2002, ce projet devient une organisation en soi en 2003 (cf. Figure 4 p. 89).

Il apparaît important de préciser que, la disparition des forums régionaux ne signifie pas la disparition de la cause des réfugié·es ni des réseaux d'organisations mais plutôt la fin d'une volonté de se réunir sous un même toit organisationnel pour financer des projets communs. Des « forums » et des « réseaux » d'organisations vont ainsi rapidement de nouveau voir le jour au Cap, à Durban et dans le Gauteng au début des années 2000, toutefois, comme le précise J. Handmaker, cette fois ils restent informels, « ils n'ont pas de statuts [constitution] et n'en veulent pas²⁹² ». Il faut également noter que si les forums régionaux disparaissent, le NCRA, même s'il devient également peu à peu une organisation parmi les autres, ne va pas mourir et continue, jusqu'à aujourd'hui, à jouer son rôle de forum national (entretien Shalini, directrice de CoRMSA, 22 septembre 2017)²⁹³.

2. ARESTA : départ des entrepreneur·ses et difficultés

Après la fin du CTRF, ARESTA continue de mener les missions qui étaient les siennes et accueille des premier·ères stagiaires internationaux·les. Elle obtient de nouveaux financements, notamment du Comité Catholique contre la Faim et pour le Développement (CCFD) en 2002, qui permettent d'employer une comptable à mi-temps. Si l'ONG doit mettre fin à son programme de bourses universitaires, en 2002, du fait de la fin du financement du Japan Volunteer Centre et de la fermeture du Student

²⁹⁰ Elna, « Notes on a meeting on 25 January 2001 at CWD Offices in Athlone between representatives of the United Nations High Commissioner for Refugees (UNHCR), Refugee Adult Education and Skills Training Programme (RAESTP) and the Cape Town Refugee Forum (CTRF). », 25 janvier 2001.

²⁹¹ Archive du site web du CTRC en 2009 : https://web.archive.org/web/20090828032942/http://www.ctrc.co.za:80/mc/about_us.html.

²⁹² Jeff Handmaker, « Notes - Interviews in Cape Town », s. d.

²⁹³ Il est renommé Consortium for Refugees and Migrants in South Africa (CoRMSA) en 2007 pour inclure les migrant·es dans son mandat.

Service Centre (SSC), les cours d'anglais, les formations professionnelles et les « groupes de soutien » menés par des psychologues continuent. Si des ONG commencent à étendre leurs services aux réfugié-es et aux migrant-es, ARESTA, peut-être du fait du financement important du HCR, reste focalisée sur les réfugié-es uniquement. Les nouveaux statuts et le nouveau nom de l'organisation indiquent qu'ARESTA souhaite se tourner vers le plaidoyer (le dernier « A » d'ARESTA signifiant « *advocacy* ») mais malgré quelques tentatives cette dimension reste minime. De même des ateliers autour des questions de genre ou du VIH/SIDA sont mis en œuvre mais ne deviennent pas des programmes en soi.

En 2004, plusieurs des cadres qui faisaient vivre l'association quittent ARESTA. La trésorière Elna doit consacrer plus de temps à son nouveau métier de consultante indépendante pour les ONG, le président Michael Lapsley devient « parrain » de l'ONG et n'est plus impliqué dans la gestion d'ARESTA. Claudia, la directrice, en poste depuis le début, du sous-comité à l'éducation est épuisée par ce travail et part ouvrir un « centre de ressourcement » à une centaine de kilomètres du Cap. Elle est remplacée par Charles Mutazabi, qui a fui la RDC en 1996, où il était enseignant (*lecturer*) en psychologie et statistique à l'Université Kisangani en RDC, et s'est installé au Cap en novembre 1998²⁹⁴. Lorsqu'il devient directeur d'ARESTA, il vient d'obtenir une licence de UCT et commence son master. S'il connaît l'organisation, avec laquelle il a collaboré en tant que « pair facilitateur » du planning familial sud-africain autour des questions de VIH/SIDA²⁹⁵, il n'a ni la mémoire institutionnelle, ni le carnet d'adresse et la connaissance du milieu de Claudia, Elna ou du père Michael.

ARESTA traverse alors une période de « difficultés financières²⁹⁶ » causée par la fin de financements ponctuels mais surtout par le refus du HCR de continuer à soutenir cette ONG en 2006²⁹⁷. D'après l'institution onusienne, suite à la dissolution du CTRF, mais aussi certainement du fait de la fin du versement de bourses universitaires, les missions d'ARESTA perdent de leur caractère propre au sein de la cause des migrants du Cap, notamment par rapport au CTRC :

« Le HCR a retiré son financement à ARESTA parce qu'ils ont dit qu'ils travaillent normalement avec un seul partenaire opérationnel. Au Cap il y en avait trois, ils ne peuvent pas voir... Ils voient que le plaidoyer que nous faisons pourrait aussi être fait par UCT et que l'éducation pourrait être faite par le CTRC et je me souviens d'un responsable du HCR qui nous a dit ouvertement 'vous pouvez soit vous dissoudre, soit former une coalition', et nous avons répondu 'non, nous offrons quelque chose d'unique et

²⁹⁴ Etienne Lozay, « Le CCFD-Terre solidaire a axé sa participation au Forum social mondial de Tunis autour de trois enjeux », 16 avril 2013.

²⁹⁵ Claudia ARESTA director, Craig, « Report to ARESTA Committee Meeting », 19 septembre 2003.

²⁹⁶ ARESTA, « Final Report to the Catholic Committee Against Hunger and for Development (CCFD) 1st January to 31st December 2009 » (Cape Town: ARESTA, 2010), 24.

²⁹⁷ Teri Richter, « A formative evaluation of a refugee programme: ARESTA » (Master of Social Science in Organisational Psychology Faculty of Commerce University of Cape Town, University of Cape Town, 2009), 61.

de différent' (entretien Jerome, ancien employé puis président du bureau d'ARESTA, 20 juillet 2019) ».

ARESTA connaît donc une période de déclin mais continue d'exister, grâce au travail de quelques bénévoles et salarié-es, souvent eux-mêmes réfugié-es, et de stagiaires²⁹⁸. Toutefois, la situation financière devient progressivement de plus en plus critique et en 2007, le bureau demande aux salarié-es restant d'accepter de ne pas toucher leur salaire pendant trois mois (entretien Jerome, 20 juillet 2019) et la fermeture de l'ONG est envisagée. Les violences xénophobes de 2008 et la reformulation du discours de l'ONG autour de la cohésion sociale vont permettre le retour du HCR et le renouveau d'ARESTA après cette date (*cf. Chapitre 2, I.B, p. 184*).

3. Africa Unite : du programme à l'ONG

Si ARESTA ne s'intéresse pas directement à la question de la xénophobie avant 2008, Africa Unite s'inscrit elle à la suite directe du *Integration and Community Development Program* (ICDP) du CTRF puis du CTRC (*cf. Figure 4 p. 89*) et de la campagne RBX. Africa Unite se veut toutefois plus « *bottom-up* » que ces initiatives, et souhaite repartir des problèmes et idées mises en avant par le groupe de jeunes sud-africain-es et réfugié-es que Zacharia et Trevor arrivent à réunir après le conflit de New Crossroads qui les a vu intervenir en 2001. Il faut réinscrire ce processus dans la carrière de Zacharia, qui est à ce moment-là membre du CTRC et cherche un moyen de se distinguer dans la cause des réfugié-es :

« Il y avait beaucoup d'organisations autour des réfugiés... On s'est dit... Si on veut changer les choses, on doit faire quelque chose de nouveau.... Si tu fais... Si on fait juste quelque chose pour les réfugié-es, on réussira pas, il faut quelque chose de nouveau... parce qu'il y avait tellement d'ONG, il y avait le Cape Town Refugee [Centre]... Il y avait tellement d'ONG qui travaillaient pour les réfugié-es. On voulait apporter quelque chose... Faire en sorte que ceux qui sont les agresseurs [les Sud-Africain-es] deviennent les défenseurs [des réfugié-es]... On devait donc travailler dans les communautés [les townships] pour les défendre... » (entretien Zacharia, 1^{er} mars 2017).

Ce commentaire de 2017 sur Africa Unite relève toutefois en partie d'une reconstruction *a posteriori*, ne prend pas en compte les autres voies de développement envisagées en 2001 et simplifie la trajectoire chaotique d'un programme qui ne devient une organisation en soi qu'en 2004. Si Zacharia souhaite bien se démarquer en créant un programme novateur, Africa Unite est pour lui un projet parmi d'autres. En plus de son business de revente de chaussures qui lui permet d'arrondir les fins de

²⁹⁸ Richter, 2009, 60.

mois, il mène au sein du CTRC le ICDP, mais aussi des embryons de programmes qu'il souhaite développer comme Tusimame Wana Wake, pour les femmes réfugiées, Kilema, pour les réfugié-es handicapé-es ou un projet de centre culturel à Muizenberg (où doivent agir ensemble Sud-Africain-es et réfugié-es)²⁹⁹. Il ne peut donc pas consacrer tout son temps et son énergie à Africa Unite. Toutefois, avec Trevor, il réunit régulièrement le groupe de jeunes qui s'est créé. De nombreuses propositions d'activités sont discutées et le programme est structuré sur le papier : l'idée est de former des pair-es éducateur-rices aux droits humains pour qu'ils puissent ensuite défendre les réfugié-es et migrant-es. IDASA (ie Trevor) assume « la mise en œuvre de la formation » le CTRC (ie Zacharia) assume « la coordination et la mise en œuvre des activités dans les communautés »³⁰⁰. Avant 2003, ces propositions ne vont cependant pas « au-delà du domaine des idées³⁰¹ ».

Du fait de conflits et du refus du HCR de financer ses programmes au sein du CTRC il part en 2003 rejoindre les pères scalabrinien qui ont trouvé des fonds pour financer Kilema. Dans le même temps, un financement ponctuel permet de former les premiers pair-es éducateur-rices et de louer un bureau dans le *township* de Gugulethu pour Africa Unite. Une cérémonie de lancement est officiellement organisée fin 2003 et l'ONG est enregistrée en tant qu'association l'année suivante. Certaines des activités imaginées depuis 2001 pour faciliter les interactions entre réfugié-es et Sud-Africain-es sont donc mises en œuvre à partir de 2004 : cours de français, match de football et de basketball, *empowerment camp*, *youth conference*, tontine (*saving scheme*), ateliers de sensibilisation aux Droits Humains³⁰². Zacharia mobilise également des ressources du projet scalabrinien qui est en train de se structurer (cf. V.B p. 144) et les activités d'Africa Unite apparaissent parfois dans les premiers rapports du SCCT. Cette double appartenance de Zacharia finit par créer des tensions et Africa Unite trouve alors un bureau dans le bâtiment d'IDASA en 2005, se séparant officiellement du SCCT.

Au demeurant, si l'activité de pair-e éducation aux droits humains est le projet fondateur d'Africa Unite, ce n'est pas initialement pour celui-ci que l'ONG a reçu le plus de fonds. Les premiers financements importants que reçoit l'organisation à partir de 2006 (de l'ONG hollandaise CORDAID et du ministère sud-africain de développement social) sont ainsi fléchés pour un programme de travail social, renommé par la suite Singamakhalipha³⁰³ (cf. *Annexe 3 - Évolution de la composition du budget d'Africa Unite (2005-2018)* p. 528). Les premier.ères salarié-es de l'organisation sont donc des

²⁹⁹ Ceci est une constante de sa carrière et Zacharia a toujours en tête des idées de programmes qu'il tente de faire financer. Ainsi Tusimame Wane Wake qu'il ne parvient pas vraiment à faire exister au début des années 2000 devient un programme en 2023.

³⁰⁰ Ce programme est détaillé dans un document de 2002 en annexe de : Sarah Jane Parady, « "Don't Call Me Kwere-Kwere" Figthing Xenophobia from the Ground Up, in New Crossroads » (Independent Study Project, School for International Training - Cape Town: Multiculturalism and Social Change', 2002), 64-67.

³⁰¹ Parady, 22.

³⁰² Africa Unite, « Annual report 2004 » (Cape Town: Africa Unite, 2005).

³⁰³ Signifiant « courageux guerrier » en xhosa.

travailleur·ses sociaux qui mettent en œuvre des activités autour de la prévention du VIH/SIDA ou des violences intra-familiales pour les jeunes sud-africain·es habitant le *township* de Gugulethu. À l'époque, bien que le programme autour de l'intégration et des droits humains perdure en parallèle - grâce à un système de pair·e éducation qui lui permet d'exister sans salarié·es - le fait que ce projet initial soit moins central inquiète Trevor :

« C'était l'une de mes préoccupations, et lorsque on a obtenu le financement de Cordaid, Singamakhapha est devenu la composante principale d'Africa Unite. Je ne pensais pas que c'était nécessairement une mauvaise chose, mais je disais que ce n'était pas la raison pour laquelle on avait créé Africa Unite... Je pensais qu'il était important qu'on le fasse [Singamakhapha], mais qu'on devait repenser la manière de revenir à notre approche autour des droits humains et tout le reste [...] Je continue donc à penser qu'on pourrait et devrait faire beaucoup plus de travail en matière de droits humains, mais comme notre système est un système de pair·e éducation, une grande partie de ce travail se fait de toute façon avec très peu de moyens financiers » (entretien Trevor, co-fondateur puis président du bureau d'Africa Unite, 27 juillet 2017).

Si Africa Unite organise chaque année des formations de pair·es éducateur·rices et s'implique dans de la médiation de conflit (notamment après les violences qui ont lieu en 2006 contre des vendeurs Somaliens dans le *township* de Masiphumelele), ces activités tendent, avant les bouleversements de 2008, à être mise au second plan dans la mesure où elles ne permettent pas à l'organisation d'être financée.

B. Des pères scalabrinien·s au SCCT : la sécularisation d'un projet religieux

À côté des trajectoires marquées par la professionnalisation laïque et les dynamiques de l'espace associatif sud-africain post-apartheid, une autre généalogie de l'engagement en faveur des migrant·es se dessine autour du Scalabrini Centre of Cape Town (SCCT). Issu de l'initiative des pères scalabrinien·s, le SCCT témoigne d'un ancrage initial dans une tradition religieuse de l'accueil et de la charité. Mais au fil des années, cette structure connaît une transformation notable : le projet, d'abord porté par une vocation spirituelle explicite, tend à se séculariser. La gestion de l'organisation passe progressivement à des mains laïques et les méthodes de travail s'alignent sur les standards du secteur associatif professionnel. Cette transition ne relève pas d'un simple changement de personnel ou de vocabulaire. Elle engage des évolutions plus profondes dans les finalités, les publics ciblés, les formes d'intervention et les alliances institutionnelles. À travers l'histoire du SCCT, il s'agit donc d'analyser comment un projet à visée pastorale peut être transformé par les logiques de la coopération

internationale, les exigences des bailleurs et l'environnement institutionnel local et ce que cette sécularisation fait au sens politique de l'action.

En 1999, le père Beniamino Rossi est nommé supérieur de la région Europe-Afrique de la congrégation scalabrinienne et a pour objectif « d'entreprendre une 'modernisation' du travail pastoral de ses confrères en promouvant l'analyse scientifique et de nouvelles formes d'intervention auprès des migrants selon le modèle des ONG les plus efficaces³⁰⁴ ». Pour mener ce travail, le père B. Rossi s'appuie notamment sur Giacomo, qui se décrit comme « entrepreneur, environnementaliste, journaliste, photographe³⁰⁵ ». Né en 1968, il s'engage à 16 ans en tant qu'opérateur technique volontaire dans l'armée italienne au sein de laquelle il devient ensuite caporal instructeur. Il quitte l'armée en 1992 et travaille pour une assurance italienne à Munich où il rencontre les pères scalabrinien avec lesquels il participe à l'organisation des Rencontres européennes des jeunes³⁰⁶. Il entame alors « un cheminement spirituel » qui l'amènera à quitter son emploi en 1994, à commencer le parcours pour devenir prêtre scalabrinien (entretien Giacomo, 1er août 2022). Il n'ira finalement pas au bout du processus mais reste très investi dans le mouvement laïc scalabrinien, dans l'organisation des Rencontres européennes et des Journées Mondiales de la Jeunesse, événements pour lesquels il occupe des postes logistiques de plus en plus importants. Suite au séisme de 1997 qui touche l'Ombrie et les Marches, il entame pour le compte de Caritas, sa carrière humanitaire qui le mènera notamment à travailler avec le père Domenico pour les réfugié-es Kosovars en Albanie (où il participe à créer Caritas Albanie).

Fort de ces expériences le père B. Rossi l'envoie successivement pour des missions d'évaluation auprès de différents projets scalabrinien : d'abord en Floride en octobre 2001 pour Stella Maris³⁰⁷ ; puis au Cap, de février à mars 2002, où il rencontre l'archevêque du Cap, Lawrence Henry, pour évoquer Stella Maris mais aussi lui faire part de projets de formations à l'entrepreneuriat social ; et finalement dans les maisons de migrant-es et centre de recherche scalabrinien au Mexique, États-Unis, Guatemala, Colombie, Venezuela, Chili et Argentine, de mai à juillet 2002. En août 2002, il retourne au Cap pour aider les pères scalabrinien à professionnaliser leur projet. Ensemble ils lancent en novembre 2002 le Scalabrini Centre of Cape Town (SCCT) et s'installent dans un bâtiment de quatre étages à quelques pas du Parlement. À cette époque le centre-ville est en perte de vitesse et la propriétaire, séduite par le projet que lui présente Giacomo, accepte de vendre l'immeuble à un prix modéré, payé avec la retraite du Père Giovanni et une rallonge de Rome. Le SCCT est divisé entre le

³⁰⁴ Lorenzo Prencipe et Luca Marin, « En mémoire de Beniamino Rossi », *Migrations Société* 150, n° 6 (2013): 3-6.

³⁰⁵ Archive du site personnel de Giacomo en 2002.

³⁰⁶ Événement organisé par la Communauté de Taizé depuis 1978 et qui a pour objectif de regrouper des jeunes (80 000 personnes à Munich en 1993) dans une ville d'Europe différente chaque année à l'occasion du nouvel an.

³⁰⁷ Réseau dit de « l'apostolat de la mer » qui réunit les congrégations scalabrinien implantées dans différents ports du monde pour les marins et travailleur-ses de la mer.

Scalabrini Refugee Service (SRS), dirigé par le père Domenico, qui comprend les activités humanitaires que développaient les scalabrinien avant 2002 et la *Scalabrini Development Agency* (SDA), dirigé par Giacomo, et qui doit accueillir son projet de formation professionnelle. La SDA se propose de « créer des parcours de formation aux compétences professionnelles, et de faire émerger une culture encourageant la création de nouvelles entreprises »³⁰⁸. Très marqué par l'idée de la « dimension sociale de l'entreprise », il prévoit une architecture organisationnelle complexe, des demandes de fonds auprès de « l'ONU et de l'UE », la collaboration avec des universités pour évaluer son impact, et d'être « le point de départ de plusieurs projets qui verront le jour dans d'autres pays d'Afrique »³⁰⁹.

La dispersion de Giacomo entre plusieurs projets va empêcher la réalisation de celui-ci tel qu'imaginé. En effet, sur la période 2002-2004, il se consacre à la rénovation du bâtiment, très grand, vide et en mauvais état, avec un financement de la part de la région Lombardie et de la région Vénétie et l'aide d'« un architecte italien qui vivait au Cap » (entretien Giacomo, 1er août 2022). Avec cet architecte, Giacomo se consacre à installer la chambre de commerce sud-africano-italienne dans le bâtiment. Il est également directeur adjoint du SRS, directeur de la coopération internationale pour le Région Europe-Afrique de Scalabrini, consultant en relations internationales pour l'archidiocèse du Cap, pour Stella Maris et pour un projet dans la province du KwaZulu Natal du Consortium national de coopération en matière de solidarité sociale Gino Mattarelli. Il participe à la Rencontre européenne des jeunes de Paris et à la sixième rencontre internationale sur les migrations de Loreto, présente son exposition photographique à Milan en janvier 2003, et part en « mission exploratoire à la frontière entre l'Albanie et le Monténégro et entre Israël et la Palestine » en août 2004³¹⁰. De ce fait, aucune entreprise ne sera créée par la SDA. Le rapport de mars 2003 évoque qu'« un certain nombre de jeunes artistes, sud-africain-es et non sud-africain-es, qui ont des compétences particulières dans le travail du bois, de la wax, du papier et de la toile » ont été identifiés pour suivre des formations et monter leurs entreprises et vendre leur œuvre³¹¹. Toutefois, ce projet se limite *in fine* à la vente d'œuvre d'art et d'artisanat lors des retours de Giacomo en Europe et à un programme de formation aux outils informatiques non prévu initialement.

Au demeurant, la SDA s'inscrit dans un projet plus global de financements pour les projets scalabrinien dans le monde, puisque, au-delà du Cap, elle soutient des projets au Mozambique et en

³⁰⁸ Description de la SDA tirée d'une demande de fond de 2004 à Breadline Africa (SCCT, « Breadline Africa Funding application form », 2 juillet 2004, 2).

³⁰⁹ Citations extraites du « Project Analysis and Business Plan » du projet de la SDA au Cap, tirées des archives du site de la SDA : https://web.archive.org/web/20030213064008/http://www.development.scalabrini.net/project_cape_town.htm.

³¹⁰ Archive du site personnel de Giacomo en 2005

³¹¹ Giacomo, « Projet du Cap : Formation professionnelle et développement des entreprises - Rapport descriptif » (Scalabrini Centre of Cape Town (SDA), 30 mars 2003), 4.

Colombie³¹². C'est ce programme qui aboutira, sous la houlette de Giacomo et du père Rossi, à la création en 2004 de l'Agence Scalabrinienne pour la Coopération et le Développement (ASCS), institution globale qui finance aujourd'hui les activités de plus de « 250 entités locales à travers le monde impliquées dans diverses activités et services pour aider les personnes en mouvement »³¹³.

Concernant le SRS, les ressources des pères scalabrinien sont augmentées de quelques financements ponctuels, notamment de Breadline Africa³¹⁴. Ces moyens permettent en 2004 de distribuer chaque mercredi, « 40 à 60 rations de nourriture (farine, riz, pain, sucre, haricots et une boîte de poisson) et des vêtements » aux « réfugié-es » arrivés depuis moins d'un an³¹⁵. Un « centre d'écoute » est également ouvert deux demi-journées par semaine car « le besoin de pouvoir évacuer des expériences traumatisantes est grand ». Quelques enseignant-es bénévoles donnent des cours d'anglais. Les mineur-es non-accompagné-es et certains enfants réfugiés bénéficient également de soutien pour l'inscription scolaire, l'achat d'uniforme, de fournitures, etc., tout comme certain-es étudiant-es réfugié-es qui voient leur formation professionnelle (ou au moins une partie) financée. Fin 2003, le père Domenico offre un toit à Zacharia et à son programme Kilema à destination des réfugié-es en situation de handicap et obtient un financement de Breadline Africa pour l'achat d'un minibus. Le SRS repose majoritairement sur le bénévolat.

Fin 2004, Giacomo quitte ses différents mandats au Cap et rentre en Italie pour se marier (il continuera ensuite sa carrière dans l'entrepreneuriat social). Quelques mois plus tard, un compte-rendu de réunion de l'équipe du SCCT laisse entrevoir une organisation en difficulté mais qui souhaite continuer à se professionnaliser³¹⁶. En effet, du fait du manque de rigueur budgétaire, plusieurs programmes sont inscrits comme « down », l'organisation a du mal à payer les salaires et les demandes de fonds ne peuvent pas être soumises du fait de l'absence de rapport d'audit. C'est à Lucia, une jeune italienne laïque scalabrinienne, qu'incombe la tâche de relancer le SCCT. Elle prend la direction du SCCT à la suite de Giacomo, après être passée par le projet scalabrinien de Colombie en tant que volontaire internationale envoyée par l'ASCS. Elle est accompagnée de Karen, sud-africaine blanche, qui dirige le programme informatique depuis 2003 et qui va l'aider à structurer l'organisation. Karen est

³¹² Archive site internet de la SDA de 2003 : <https://web.archive.org/web/20030215115759/http://development.scalabrini.net/>.

³¹³ Site de l'ACSC : <https://www.ascs.it/chi-siamo/>.

³¹⁴ Organisme de financement de projet, notamment créé par Andrew (directeur du CWD, membre du CTRF) qui financera également les débuts d'Africa Unite.

³¹⁵ Cette citation et celles qui suivent sont tirées des archives du site de la SRS de 2004 <https://web.archive.org/web/20040224110640/http://www.refugees.scalabrini.net/>. Ces informations ont été complétées par des entretiens avec Giacomo, les pères Ricardo, Giovanni et Zacharia, mais aussi de documents d'archives (rapports et comptes-rendus de réunions).

³¹⁶ SCCT, « Minute meeting at the Scalabrini Centre » (Cape Town: Scalabrini Centre of Cape Town, 27 septembre 2005)

employée à mi-temps et travaille également avec Pro Helvetia, fondation culturelle publique suisse. D'après elles, malgré les « bonnes volontés », l'association manque de structures professionnelles :

« On avait une école d'anglais, mais elle n'était pas structurée. On avait un bureau d'aide sociale, mais il n'y avait pas de structure. On avait des bénévoles qui venaient et on avait une certaine somme d'argent pour distribuer de la nourriture et des vêtements. Teresa était prof d'anglais et il y avait 4 à 5 classes d'anglais, sans programme, sans procédure d'inscription, sans... Les gens venaient simplement et le professeur enseignait (rire) [...] Giacomo est parti, au moment où j'ai commencé en 2004, et il a passé le relais au père Domenico... Et il était... Euh... J'aimais cet homme, mais il n'était pas du tout raisonnable... Domenico était un peu fou, il ne comprenait rien à la gestion financière, et il était tout simplement imprudent dans ses dépenses, mais il était toujours motivé par le changement et cherchait à soutenir les gens. Mais il n'était pas très responsable et ne tenait pas ses comptes. Mais tu sais, il était génial [...] Voilà, c'était Domenico, il a fait de grandes choses... Il n'y avait pas de structure... [...] Pas comme ce que je sais être une structure, 17 ans plus tard... c'était naissant, c'était complètement naissant, on avait tous de l'argent dans nos poches, on le sortait et on le dépensait sans aucun enregistrement... Il n'y avait pas de suivi et d'évaluation, il n'y avait pas de ligne... Mais tout cela partait d'une bonne intention et il y avait beaucoup d'énergie derrière" (entretien Karen, 3 août 2022).

Pour résoudre les problèmes financiers et administratifs, Lucia, qui a fait des études dans le secteur du développement et possède une expérience associative acquise en Italie s'applique à rétablir l'équilibre budgétaire. Elle met également en place une série de règles et procédures que l'on retrouve dans les comptes rendus de réunion : pour demander de l'argent à la comptable, publier une offre de poste, rédiger des propositions de projets et rapports mais aussi sur le fait que les véhicules de l'organisation « sont pour l'utilisation dans le cadre du travail seulement » ou que « nous devons toujours essayer d'être à l'heure en tant que professionnels »³¹⁷. C'est également dans ce moment-là qu'est prise la décision de se séparer d'Africa Unite et de Zacharia. Toutefois, la principale décision est la création d'un trust pour protéger les biens des pères scalabriniens, principalement le bâtiment et créer une distinction claire entre l'entité religieuse et le SCCT, « une entité juridique autonome à caractère séculier³¹⁸ ». Un conseil d'administration est désigné pour cette entité en août 2005 et l'acte administratif est signé le 13 octobre 2005 puis accepté le 5 juillet 2006.

³¹⁷ SCCT, « Minutes SCCT staff meeting » (Cape Town: Scalabrini Centre of Cape Town, 3 octobre 2006).

³¹⁸ SCCT, « Master's Certificate (IT2746/2006) - Trust Deed » (Cape Town: Scalabrini Centre of Cape Town, 5 juillet 2006), 3.

La constitution du trust marque donc la consolidation du processus de sécularisation de l'organisation. En 2006, deux pères scalabrinien-siègent dans le conseil d'administration, auxquels s'ajoute Lucia qu'ils ont nommée, mais surtout huit autres membres qui ne sont pas choisis par les religieux qui sont désignés dans les statuts du trust comme les « fondateurs ». Les comptes rendus des réunions du bureau de 2006 laissent donc entrevoir des tensions autour de qui doit prendre les décisions. Quand Teresa, sûrement habituée au fonctionnement antérieur au trust, énonce que « l'Italie prendra la décision finale » concernant la nomination d'un nouveau directeur qui doit succéder à Lucia, un nouveau membre répond que « les membres du bureau devront prendre la décision, pas l'Italie [...] les trustee gèrent le SCCT, l'ordre de Saint Charles [autre nom de la congrégation scalabrinienne] est propriétaire du bâtiment, le SCCT paye les frais de fonctionnement et loue le bâtiment à l'ordre de Saint Charles³¹⁹ ». La volonté d'autonomisation par rapport à l'ordre religieux des Scalabrini, qui l'encourage, transparait également au travers de la volonté affichée de diversifier les sources de financement pour être moins dépendant de « l'Italie »³²⁰.

Au total, le bilan financier de l'organisation est rétabli fin 2006. Un centre d'accueil pour les mineur-es non accompagné-es est ouvert en 2005. Il est nommé Lawrence House en hommage à Lawrence Henry l'archevêque du Cap qui a soutenu le projet. Un programme d'étude sur les migrations qui implique des chercheur-ses sud-africain-es et internationaux-ales est également mené à partir de 2006. Karen, qui a une licence de UCT en théâtre et une expérience en tant que directrice d'une compagnie de théâtre, tente également de développer des programmes autour de l'art (qui s'inscrivent à la suite des projets d'intégration économique de la SDA). Ceci aboutit au programme Voyage Ensemble, qu'elle développe avec Sabine, « thérapeute par l'art » française installée au Cap. Voyage Ensemble est la première initiative anti-xénophobe du SCCT (sur laquelle je reviens plus en détail dans le chapitre suivant, cf. II.C p. 198). Karen est choisie pour remplacer Lucia en 2007, elle décide de continuer sur cette voie en appliquant ce qu'elle appelle la « méthodologie suisse » :

« Je venais de terminer à la Fondation suisse pour la culture [Pro Helvetia], c'était le standard : fais ton travail administratif, assure-toi que tout est en ordre ou corrige ce qui ne va pas, ne refuse jamais une opportunité, y compris la recherche, et le bénévolat était la clé, car on avait pas d'argent » (entretien Karen, 7 Septembre 2017).



Pour conclure ce premier chapitre, dans le contexte des années 1990/2000, le CTRF a permis de faire naître au Cap une cause des migrant-es professionnalisée mais a aussi rencontré des obstacles importants. La division du travail militant amorcée par cette institution laisse toutefois une place assez

³¹⁹ SCCT, « Board Meeting SCCT » (Cape Town: Scalabrini Centre of Cape Town, 9 novembre 2006).

³²⁰ SCCT, « Board Meeting SCCT » (Cape Town: Scalabrini Centre of Cape Town, 9 novembre 2006).

marginale à la question de la xénophobie, malgré la campagne RBX, à un moment où « seule une poignée d'universitaires et d'associations attirent l'attention sur la montée de la violence xénophobe en Afrique du Sud³²¹ ». Si Africa Unite y consacre une part importante de son travail et que le SCCT mène un programme sur le sujet, ARESTA ne développe pas de réponse à la xénophobie. Les trois organisations sont par ailleurs prises par des processus de professionnalisation au sein d'une cause qui a dans les années 2000 du mal à se développer. Ces difficultés vont parfois empêcher les ONG de réaliser leurs objectifs initiaux. Les violences xénophobes de 2008 marquent une rupture pour ARESTA, Africa Unite, le SCCT et pour leurs programmes anti-xénophobie. Suite à ces événements, les questions de la migration et de la xénophobie sont remises à l'agenda, ce qui va permettre aux ONG de la cause des migrant-es de renforcer leur base financière et de (re)lancer leurs programmes de lutte contre la xénophobie. Mais si la continuité entre anciennes et nouvelles initiatives est indéniable elle n'est pas totale, notamment parce que les programmes se tournent vers les *townships* (comme le faisait déjà Africa Unite) lieux principaux des violences. Si l'ambivalence dépolitisée de ces programmes perdure, elle le fait selon les nouveaux paramètres que sont le contexte des *townships*. Cette continuité et cette rupture se matérialisent par le passage pour les ONG et leurs bailleurs de la rhétorique de l'anti-xénophobie à celle de la cohésion sociale, sujet du chapitre suivant.

³²¹ Bouyat, « The school boundaries of the national community Institutional xenophobia, site effects, and counter-hegemonic education in high schools of low-income areas of Johannesburg », mars 2021, 100.

Chapitre 2 - Se tourner vers les *townships* : circulation de « bonnes pratiques » et construction de programmes de « cohésion sociale » (2008 – 2019)

Les programmes de lutte contre la xénophobie d'ARESTA, d'Africa Unite et du SCCT ont des racines qui remontent aux années 1990. Ils prennent toutefois tous les trois une forme proche de celle que j'ai observée dans la période qui suit les attaques de 2008, et plus précisément après 2010, dans un moment où les menaces d'un retour des violences xénophobes¹ incitent de nombreuses organisations à se mobiliser pour prévenir une récurrence². Avant d'analyser dans les chapitres suivants (4, 5 et 6) la mise en œuvre des programmes à laquelle j'ai assisté sur le terrain, il faut dans un premier temps revenir sur la manière dont ceux-ci ont été (re)pensés au tournant des années 2010. L'objectif n'est évidemment pas, dans une perspective séquentielle, de distinguer clairement conception et mise en œuvre des programmes étant donné que ces deux phases se recoupent et dialoguent³. Le but de ce chapitre est plutôt, à partir de l'analyse des instruments, d'archives et d'entretiens, de comprendre en quoi l'approche post-2008 s'inscrit à la suite des premières initiatives mais également dans un nouveau contexte. Ce contexte est évidemment marqué par les attaques de 2008 mais aussi par les (non)réponses à celles-ci de l'État et des mouvements sociaux, par rapports auxquelles les ONG vont devoir se positionner.

Pour mener ce travail, plusieurs facteurs sont à prendre en compte. Au moment où les violences de 2008 remettent la xénophobie à l'agenda, ARESTA, Africa Unite et le SCCT sont déjà insérés dans un certain nombre de réseaux et, pour répondre à ce phénomène, elles reçoivent le soutien de bailleurs et d'expert-es varié-es sous forme de financements mais aussi d'ateliers et de formations. Ceci va structurer les approches tout en s'inscrivant dans des organisations, qui, loin d'être des réceptacles neutres, ont elles-mêmes leurs parcours et spécificités. Au demeurant, les organisations de la cause des migrant-es doivent se positionner entre un État sud-africain qui continue à être ambiguë mais qui durcit progressivement sa position de dénégation de l'existence de la xénophobie (souvent euphémisé en problèmes de criminalité et/ou de cohésion sociale) et certains mouvements sociaux qui investissent la question pour la première fois en mobilisant des approches et discours plus antagonistes et politisés. Pour finir, contrairement à la campagne RBX, les réponses des ONG de la cause des

¹ Annie Kelly, « Warning of Xenophobic Violence in South Africa after World Cup », *The Guardian*, 17 mai 2010.

² Tara Polzer et Aurelia Segatti, « From defending migrant rights to new political subjectivities: Gauteng migrants' organisations after May 2008 », in *Exorcising the Demons Within: Xenophobia, Violence and Statecraft in Contemporary South Africa*, éd. par Loren Landau, Wits University Press (Johannesburg, 2012).

³ Olivier de Sardan, *Anthropologie et développement*, 1995, 33; Patrick Hassenteufel, *Sociologie politique de l'action publique*, 3e éd. revue et augmentée, Collection U (Malakoff: Armand Colin, 2021), 32-36.

migrant-es vont principalement être envisagées à destination des *townships*, endroits où la xénophobie a pris ses formes les plus violentes, ce qui implique pour certaines organisations de se tourner vers un terrain qui leur est inconnu. Pour le dire autrement, les routines que je découvre aux moments de mes observations participe de la reconstruction progressive de « cultures institutionnelles⁴ » à l'intersection des exigences des bailleurs, de carrières individuelles, de contraintes contextuelles locales et de la circulation d'instruments et de bonnes pratiques entre tous ces acteurs et niveaux.

Au-delà, continuer de brosser la socio-histoire de ces programmes permet de comprendre comment ces ONG et leurs entrepreneur·ses d'institutions se réapproprient le concept de « cohésion sociale » et ce qu'ils mettent derrière ce terme. Pour résumer, en mobilisant des dispositifs d'agir culturel (tournois sportifs, événements artistiques, etc.) et des formations à la résolution de conflits, aux droits humains ou au développement personnel, les objectifs des programmes sont schématiquement triples. Premièrement, à la suite de la campagne RBX, les ONG souhaitent « éduquer » les Sud-Africain·es quant à la situation des migrant-es, toujours dans l'idée que la xénophobie est cause de méconnaissance. Deuxièmement, pour cette même raison, les programmes se veulent être des espaces d'échanges où des liens sont créés entre migrant-es et Sud-Africain·es, mais aussi entre différents groupes qui composent la société sud-africaine (groupes raciaux, politiques, d'âges, etc.). Troisièmement, au-delà de la dimension éducative et conversationnelle, ces interactions doivent permettre aux participant·es d'imaginer des solutions aux problèmes auxquels leurs communautés font face, que ce soit la xénophobie, la criminalité, le chômage, etc. Ce faisant, lorsqu'ils essaient de trouver des solutions à des problèmes de gangs ou d'accès à l'emploi dans les *townships*, les programmes sortent parfois de la cause des migrant-es *per se*.

Si ces objectifs ne sont pas en eux-mêmes (dé)politisés, la socialisation de celles et ceux qui créent ces instruments, articulée aux sources et aux choix terminologiques qu'ils et elles mobilisent, reflètent globalement une volonté d'éviter les approches et termes conflictuels et de privilégier un registre de l'harmonie sociale compatible avec les attentes des bailleurs, des autorités locales, mais aussi plus facile à manier devant les habitant·es des *townships*. Ainsi, à partir de 2008/2010, on parlera plus facilement de « cohésion sociale » que de « lutte anti-xénophobie ». Globalement, ceci est un indicateur clé des formes contemporaines de dépolitisation : non pas par retrait ou absence de politique, mais par reformulation technicisée et consensuelle des enjeux, qui rend moins visible la conflictualité sous-jacente. Ces paramètres ne sont toutefois pas exactement les mêmes pour les trois organisations et il faudra donc nuancer ce constat qui sans être faux est quelque peu globalisant. Les chapitres 4, 5 et 6 reviennent sur la façon dont ces objectifs ambitieux de participation et d'interactions

⁴ Lagroye et Offerlé, *Sociologie de l'institution*, 2011, 13.

sont de nouveaux plus ou moins bricolés lors de leur mise en œuvre, étape qui est un autre moment central dans le processus de (dé)politisation.

Après avoir expliqué le nouveau contexte post-2008 et la double réponse de l'État et des mouvements sociaux (I), je reviens donc sur la manière dont les programmes de cohésion sociale d'ARESTA, d'Africa Unite et du SCCT se sont constitués (II).

I. Après 2008 : se tourner vers les *townships*

Les violences de 2008 remettent au cœur du débat public la question du cadrage de ce phénomène : quel nom faut-il lui donner ? Quelles en sont les causes et solutions ? « Qui est à blâmer et qui devrait en fin de compte être tenu pour responsable de ce qui s'est passé⁵ ? ». Souvent avec le soutien de chercheur·ses, de nombreux protagonistes gouvernementaux et non-gouvernementaux vont donc expliciter ou préciser leurs positions, et il faut ici rappeler les principales oppositions qui structurent ces discussions et les acteurs qui les portent pour pouvoir y replacer les ONG de la cause des migrant·es. Après être revenu sur le tournant des attaques de 2008 (A), je distingue donc dans cette partie, de manière schématique (puisque les frontières qui séparent ces catégorisations sont relativement poreuses), plusieurs cadrages de la xénophobie. Je propose de parler de trois approches « de déni », « antagoniste » et « consensuelle », en m'inspirant notamment de la typologie de J. Crush et S. Ramachandran⁶. Je commencerai ainsi par les analyses de type « déniéristes » (*denialist*) qui sont largement prévalentes au sein de l'État sud-africain (mais aussi chez quelques chercheur·ses) et qui refusent l'étiquette de « xénophobie » (préférant celle de « cohésion sociale »), arguant que les migrant·es ne sont pas ciblé·es parce que migrant·es mais juste victime du niveau élevé de criminalité en Afrique du Sud (B). Des mouvements sociaux comme la Treatment Action Campaign (TAC) et Abahlali base-Mjondolo (AbM), alliés à certain·es chercheur·ses s'opposent à cette analyse et proposent de s'intéresser aux causes structurelles et à la manière dont la xénophobie dans les *townships* est le résultat de politiques et de rhétoriques violentes à l'encontre des plus pauvres. Pour contester ces politiques ils proposent des discours et un répertoire d'action antagoniste (C). Les approches consensuelles, propres

⁵ Shireen Hassim, Tawana Kupe, et Eric Worby, éd., *Go Home or Die Here: Violence, Xenophobia and the Reinvention of Difference in South Africa* (Johannesburg: Wits University Press, 2008), 3. On retrouve le *naming, blaming, claiming* de Felstiner et al (William L.F. Felstiner, Richard L. Abel, et Austin Sarat, « The Emergence and Transformation of Disputes: Naming, Blaming, Claiming... », *Law & Society Review* 15, n° 3/4 (1980): 631-54).

⁶ J. Crush et S. Ramachandran, qui sont en tant que chercheur du SAMP impliqués dans ces débats, distinguent eux approches « de déni, minimaliste et réaliste » et s'autodésignent comme « réalistes ». La différenciation entre l'approche qu'ils proposent et celle de ceux qu'ils désignent comme « minimalistes » ne se faisant pas d'après moi selon une opposition entre « réalistes » et « non-réalistes », je manie leur typologie avec précautions (Jonathan Crush et Sujata Ramachandran, « Xenophobic Violence in South Africa: Denialism, Minimalism, Realism », *Migration Policy series no. 66*, 2014).

aux ONG, sont abordées dans la partie suivante (cf. II. p. 169) et reprennent des éléments tout en s'opposant aux deux autres répertoires.

A. Mai 2008, rappel des faits

Au cours de la première semaine de mai 2008, le *Community Police Forum* d'Alexandra (Johannesburg) tient sa réunion mensuelle habituelle. Lors de cette réunion un des représentants annonce que les habitant·es de son quartier en « ont assez de la criminalité, que la police ne faisait rien pour y remédier et que [ils] allaient prendre les armes et chasser eux-mêmes les criminels et les étrangers⁷ ». Quatre jours plus tard, le 11 mai, une foule armée expulse, pille et/ou s'approprie les *shacks* de personnes identifiées comme « *kwerekwere** ». Deux hommes sont tués (un Zimbabween et un Sud-Africain), deux femmes sont violées et 60 personnes sont blessées. La police n'intervient que le lendemain, fait preuve de peu de zèle, voire laisse parfois les violences se dérouler⁸. Trois jours plus tard, le phénomène se reproduit à Diepsloot (Johannesburg) puis s'étend à d'autres *townships* du Gauteng, de Durban, de l'État Libre, etc. Au Cap, des « notices d'évictions » sont distribuées à des étranger·ères et les premières attaques physiques commencent à Du Noon et Masiphumelele le 22 mai, avant d'atteindre Khayelitsha, Gugulethu, Nyanga, Delft et Phillipi. Les « étranger·ères » habitant·es certains *townships coloureds* ont également été menacés et attaqués, mais la plupart des attaques ont lieu « à la périphérie des villes, dans des *informal settlements* ou dans des zones de commerce informel intense – [...] peu intégrées dans les systèmes de gouvernance locaux et semblant disposer de structures politiques faibles »⁹.

Le fait que les violences n'aient atteint le Cap que « tardivement » a permis une relative organisation en amont de la police, de la ville et des ONG qui dès le 19 mai organisent des réunions. Malgré cela, comme dans le reste du pays, « aux premiers jours de la crise, la société civile a essentiellement remplacé un État absent, incapable et dysfonctionnel¹⁰ ». Pendant que la province du Western Cape gouvernée par l'ANC, la municipalité dirigée par la DA* et le HCR se renvoient la responsabilité de répondre à la « crise », « des ONG, des mouvements sociaux, des organisations communautaires, des associations civiques, des écoles, des groupes de femmes, des organisations pour la paix et la justice, des universitaires, des étudiant·es, des organisations confessionnelles chrétiennes, juives et

⁷ J. Steinberg, « Security and Disappointment: Policing, Freedom and Xenophobia in South Africa », *British Journal of Criminology* 52, n° 2 (1 mars 2012): 345-60.

⁸ Steinberg, mars 2012; Jean-Pierre Misago, Loren Landau, et Tamlyn Monson, « Towards Tolerance, Law, and Dignity: Addressing Violence against Foreign Nationals in South Africa », Research conducted for IOM by the Forced Migration Studies Programme at the University of the Witwatersrand, funded by the UK Department for International Development (DFID) (Johannesburg: International Organization for Migration (IOM), Regional Office for Southern Africa, 13 novembre 2009).

⁹ Sally Peberdy et Mazibuko K. Jara, « Humanitarian and Social Mobilization in Cape Town: Civil Society and the May 2008 Xenophobic Violence », *Politikon* 38, n° 1 (avril 2011): 25.

¹⁰ Peberdy et Jara, avril 2011, 8-9.

musulmanes, des organisations de réfugié-es et de migrant-es, des directions d'écoles, des forums de police communautaire, des associations professionnelles et des syndicats » s'activent pour fournir les premières réponses dans l'urgence¹¹. À partir du 25 mai les autorités publiques, avec le soutien du HCR, reprennent en partie la main en décidant, malgré les désaccords des associations, que toutes les personnes déplacées doivent être relogées dans six grands camps principaux souvent situés loin des lieux où elles vivaient et avec peu d'accès aux transports et autres services publics. Le 26 mai, le ministre de la Sûreté et de la Sécurité, Charles Nqakula, déclare que la violence est sous contrôle, bien que des menaces et des attaques isolées se poursuivent. Au total, les attaques ont causé la mort de 62 personnes, fait au moins 670 blessés et des dizaines de femmes ont été violées¹².

Même si la violence au Cap n'a pas été aussi étendue et intensive que dans le Gauteng, entre 20 et 30 000 personnes ont fui leur lieu d'habitation (100 000 au niveau national) que beaucoup d'entre elles et eux ne peuvent et/ou ne veulent pas regagner immédiatement. Dans les camps où les migrant-es ont trouvé refuge, la « société civile » continue de jouer un rôle important dans la fourniture de services, le soutien psychologique, l'assistance juridique, l'éducation, le plaidoyer et pour s'assurer que les conditions de vie respectent les réglementations internationales. Toutefois, assez rapidement l'État va affirmer sa volonté de fermer ces lieux. Trois solutions sont alors proposées aux migrant-es : « réintégrer » les *townships* qu'ils et elles ont fui, être rapatrié-es ou être expulsé-es vers leurs pays d'origine. Un mouvement de (re)criminalisation des migrant-es est amorcé et nombreux d'entre eux passent aux yeux de l'État et du HCR du statut de victimes innocentes des attaques à celui de migrant-es « illégaux-les »¹³.

Fin 2008 presque tous-tes les migrant-es ont quitté ou ont été chassé-es des camps et la question de la xénophobie va être mise sous le tapis par l'État sud-africain (cf. *B. État sud-africain : déni et cohésion sociale*, p. 156). Le phénomène ne va toutefois évidemment pas disparaître dans les années qui suivent. Si les violences n'atteindront pas le niveau d'intensité de 2008, elles persistent de manière localisée (comme à De Doorns en 2009 ou à Hermanus en 2018) ou nationale (comme en 2015 ou 2019, même si les violences seront plutôt concentrées dans les provinces du KwaZulu Natal et du Gauteng). Ces « vagues » parfois mortelles (7 morts lors de attaques de 2015, 11 en 2019) qui déplacent des centaines ou milliers de personnes cachent des violences plus quotidiennes et moins reprises par les médias nationaux et internationaux, même si « chaque année depuis 2008, la violence [xénophobe]

¹¹ Mazibuko K. Jara et Sally Peberdy, « Progressive humanitarian and social mobilisation in a neo-apartheid Cape Town: a report on civil society and the May 2008 xenophobic violence », in *South African Civil Society and Xenophobia*, par David Everatt, The Atlantic Philanthropies, Strategy&Tactics, 2010.

¹² Misago, Landau, et Monson, « Towards Tolerance, Law, and Dignity: Addressing Violence against Foreign Nationals in South Africa », novembre 2009.

¹³ Steven Robins, « Humanitarian Aid beyond "Bare Survival": Social Movement Responses to Xenophobic Violence in South Africa », *American Ethnologist* 36, n° 4 (novembre 2009): 642.

fait plus de victimes que lors des attaques de mai 2008¹⁴ ». Bien que la xénophobie soit généralement condamnée, le gouvernement continue de durcir sa politique migratoire et fréquemment des personnalités politiques accusent les migrant-es de tous les maux du pays. Ainsi, en 2019, pendant que certains responsables politiques expliquaient que les violences en cours contre des migrant-es dans la province du Gauteng n'étaient pas xénophobes¹⁵ la ministre des Relations internationales et de la coopération, Lindiwe Sisulu, appelait à « consulter les ONG pour trouver les causes et des solutions à la xénophobie¹⁶ ».

B. État sud-africain : déni et cohésion sociale

À la suite de J. Crush et S. Ramachandran, il est possible d'affirmer que la réponse du gouvernement sud-africain est globalement caractérisée par le déni¹⁷ et des dénonciations de la xénophobie qui restent majoritairement d'ordre rhétorique. Toutefois, ce sont bien les discours euphémisants sur la « cohésion sociale » promus par l'État suite aux violences de 2008 que reprendront les ONG de la « cause des migrant-es ».

Après une réaction un peu tardive en mai 2008, le gouvernement sud-africain « fait appel à des unités spécialisées, désigne des comités *ad hoc* et des équipes spéciales au sein du Parlement, des ministères, de la police et des administrations provinciales et locales¹⁸ ». Toutefois, son engagement s'estompe avec la fin des violences et il va ensuite chercher à ne pas faire des attaques xénophobes un « problème » public. Même si des responsables politiques de l'ANC, provinciaux et nationaux, dénoncent de temps à autre les violences xénophobes et font appel aux ONG, leurs interventions restent majoritairement d'ordre rhétorique et la réponse du gouvernement est plus globalement caractérisée par le déni. Dans de nombreux cas, ce déni est ancré dans un discours qui explique que les attaques envers les migrant-es n'ont pas de motifs xénophobes mais sont simplement le fait du niveau élevé de criminalité des *townships*¹⁹. Le président de l'époque, Thabo Mbeki, lors d'un discours à la mémoire des victimes des attaques, déclare n'avoir jamais rencontré de Sud-Africain-e xénophobe et que qualifier les Sud-Africain-es de xénophobes est en soi xénophobe : « personne dans notre société n'a le droit d'encourager ou d'inciter à la xénophobie en essayant d'expliquer des activités purement

¹⁴ Jean-Pierre Misago, « Responding to xenophobic violence in post-apartheid South Africa: Barking up the wrong tree », *African Human Mobility Review* 2, n° 2 (2016): 448. Voir aussi le travail de recensement effectué par Xenowatch (Jean-Pierre Misago et Silidinle Mlilo, « Xenowatch Factsheet 2: Incidents of Xenophobic Violence in South Africa: 1994 – April 2021 » (Johannesburg: Xenowatch (Wits University Press), avril 2021)).

¹⁵ Jan Bornman, « Politicians' denial of xenophobia », *New Frame*, 25 avril 2019.

¹⁶ Sihle Mavuso, « Sisulu Says NGOs Roped in to Find Causes, Solutions to Xenophobia », *IOL*, 14 avril 2019.

¹⁷ Crush et Ramachandran, « Xenophobic Violence in South Africa: Denialism, Minimalism, Realism », 2014.

¹⁸ Misago, « Responding to xenophobic violence in post-apartheid South Africa: Barking up the wrong tree », 2016, 451.

¹⁹ Crush et Ramachandran, « Xenophobic Violence in South Africa: Denialism, Minimalism, Realism », 2014, 8-10.

criminelles en la dissimulant sous le couvert de la xénophobie²⁰ ». De la même manière, Mbeki et certains membres de son gouvernement évoquent l'existence d'une force déstabilisatrice étrangère derrière les événements de 2008, la ministre de l'Intérieur, Nosiviwe Mapisa-Nqakula, déclarant ainsi à la commission parlementaire des affaires intérieures qu'une « troisième force²¹ » pourrait orchestrer la violence : « il pourrait y avoir des gens qui attisent le feu car ce sont des gens qui vivent côte à côte depuis très longtemps »²². Cette position de déni s'exprime aussi par les analyses, notamment de chercheurs du HSRC, qui retournent le problème en expliquant qu'il n'y a pas de problème de xénophobie mais un problème de mauvais contrôle des frontières qui laisserait entrer dans le pays des criminels venant le déstabiliser²³. Les rares condamnations des auteurs de violence xénophobe, dont certains sont des élus locaux, s'inscrivent dans cette même logique²⁴.

Cette politique du déni a l'avantage d'exiger peu d'interventions spécifiques ou de changements de politique et permet la continuation d'une politique migratoire violente et restrictive. D'autant plus que reconnaître un problème de xénophobie est à la fois « idéologiquement et politiquement inconfortable » pour l'ANC qui « se considère comme l'héritier d'une longue tradition panafricaine non discriminatoire »²⁵. Le terme est donc contesté avant 2008, mais l'est encore plus après cette date et le gouvernement va de plus en plus préférer parler de problème de « cohésion sociale ». Promu dans les années 1990 par des organisations internationales comme l'OCDE ou le Conseil de l'Europe pour répondre aux « défis » de l'immigration postcoloniale dans les sociétés²⁶, ce concept fourre-tout et euphémisant²⁷, est « importé » en Afrique du Sud au début des années 2000, par le HSRC. Après la publication en 2004 de l'ouvrage *What Holds Us Together* qui mobilise ce concept²⁸, le programme de recherche du HSRC sur la « cohésion sociale et l'intégration » est chargé par la présidence sud-africaine

²⁰ Text of address by South African President T. Mbeki, "Address of the President of South Africa at the National Tribute in Remembrance of the Victims of Attacks on Foreign Nationals", Tshwane, July 3 2008 (ma traduction).

²¹ « *Third Force* » était un terme utilisé par les leaders de l'ANC en exil pour désigner les forces paramilitaires et les escadrons de la mort déployés par l'État de l'apartheid contre ses militant·es. Après. 1994, ce terme va être parfois employé par ces mêmes leaders pour décrédibiliser le mouvement social, qui renaît au tournant des années 2000, en le présentant comme manipulé de l'extérieur (S'bu Zikode, « The Third Force », *Journal of Asian and African Studies* 41, n° 1-2 (avril 2006): 185-89).

²² Patrick Bond, Trevor Ngwane, et Baruti Amisi, « Xenophobia and civil Society: Why did it happen? », in *South African Civil Society and Xenophobia*, par David Everatt, The Atlantic Philanthropies, Strategy&Tactics, 2010, 2.

²³ Crush et Ramachandran, « Xenophobic Violence in South Africa: Denialism, Minimalism, Realism », 2014, 11.

²⁴ Misago, « Responding to xenophobic violence in post-apartheid South Africa: Barking up the wrong tree », 2016, 452.

²⁵ Tara Polzer, « 'Just crime'? Violence, xenophobia and crime: discourse and practice », *SA Crime Quarterly*, n° 33 (2010): 7.

²⁶ Jane Jenson, *Defining and measuring social cohesion*, Social policies in small states series 1 (London: Commonwealth Secretariat, 2010), 3.

²⁷ Paul Bernard, « La cohésion sociale : critique dialectique d'un quasi-concept », *Lien social et Politiques*, n° 41 (2 octobre 2002): 47-59.

²⁸ Wilmot Godfrey James, Phillip Dexter, et David Chidester, éd., *What holds us together: social cohesion in South Africa* (Pretoria : London: Human Sciences Research Council ; Global, 2004). Ouvrage codirigé par Wilmot James, d'IDASA.

de produire un premier rapport sur cette question²⁹. Toutefois, ce n'est qu'après les violences de 2008 que le concept est de plus en plus utilisé alors que celui de « xénophobie » connaît un chemin inverse, comme le montre le graphique ci-dessous qui recense l'utilisation de ces termes dans les différentes commissions parlementaires³⁰.

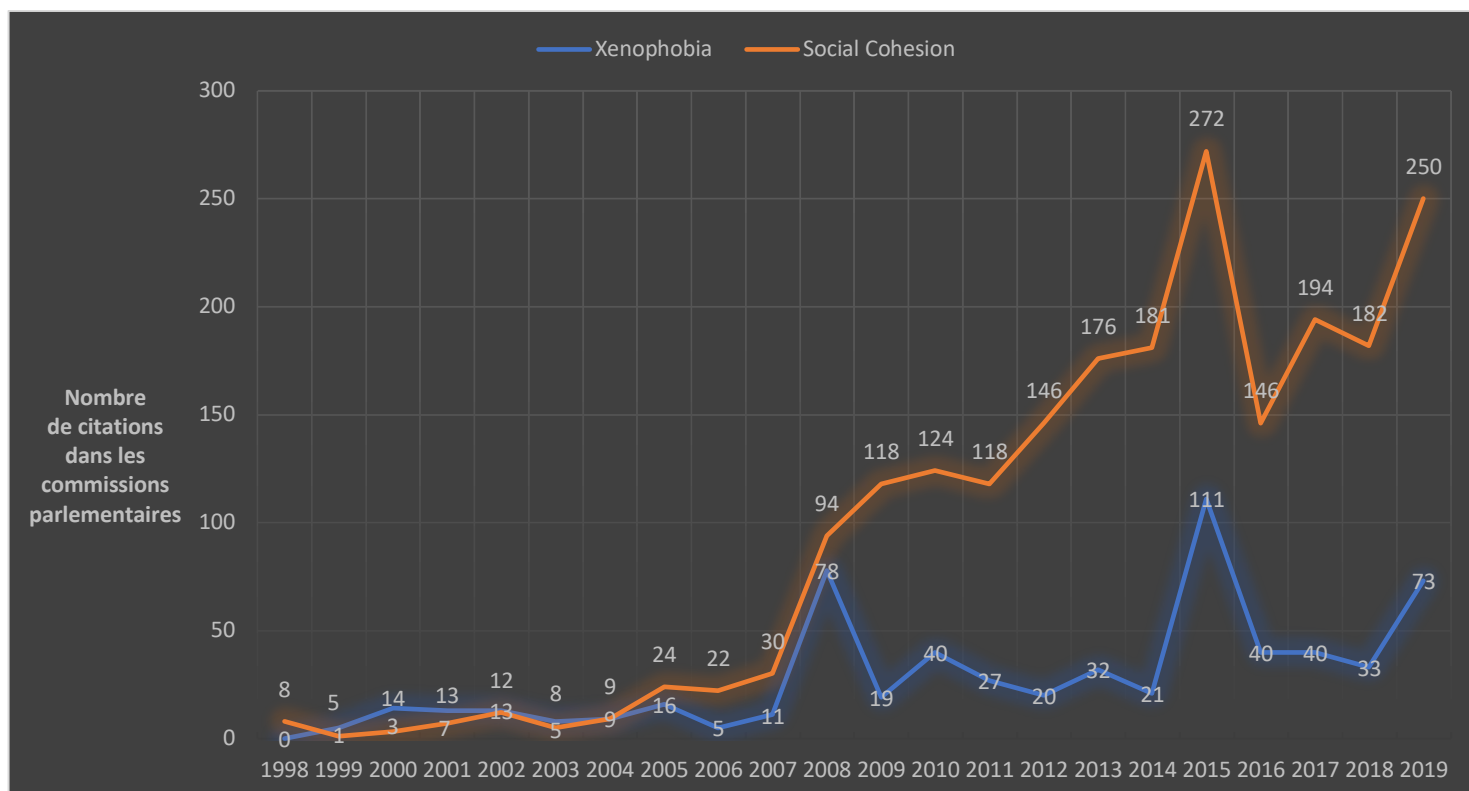


Figure 7 - La construction de deux « problèmes publics » (source : site internet du Parliamentary Monitoring Group)

Ainsi la xénophobie va être intégrée et souvent noyée dans différents programmes et stratégies visant à recréer de la cohésion sociale. Le ministère de l'Intérieur (DHA) va rédiger en 2010 le programme « *Strengthening Communities of Peace and Diversity* », le ministère des Arts et de la Culture (DAC) la « *National Strategy for Developing an Inclusive and a Cohesive South African Society* » en 2012 et le ministère de la Justice le « *National Action Plan to Combat Racism, Racial Discrimination, Xenophobia and Related Intolerance* », qui devait être adopté suite à la conférence de Durban de 2001 mais n'a été lancé qu'en 2019, et qui malgré son titre exclu presque entièrement la question de

²⁹ Abrahams, « Twenty Years of Social Cohesion and Nation-Building in South Africa »; Vanessa Barolsky, « The "state" of social cohesion: re-stating the question of social cohesion and "nationbuilding" », in *State of the Nation: South Africa: 2012-2013*, par Francis Nyamnjoh et al., HSRC Press (Cape Town, 2013), 378-98; Léo Fortaillier, « 'Social Cohesion' in South Africa Scientifically Engaging with a Buzzword », *Lesedi | Carnets de terrain (IFAS Recherche)*, n° 24 (novembre 2021), <http://www.ifas.org.za/research/2021/lesedi-24-december-2021/>.

³⁰ Graphique réalisé par mes soins d'après les chiffres disponibles sur le site de l'ONG Parliamentary Monitoring Group (<https://pmg.org.za>). L'année 2009 est particulièrement intéressante puisque les deux courbes qui se suivaient jusque-là de manière proche s'écartent brutalement. On retrouve sur le graphique l'effet des violences xénophobes de 2015 et 2019.

la « xénophobie ». Ces stratégies vont être critiquées pour leur manque de coordination, comme étant avant tout « rhétorique » et pesant peu face à l'orientation restrictive de la politique migratoire. D'autant plus, que face aux attaques xénophobes de 2015 ou de 2019, le gouvernement va faire appel aux ONG³¹ à qui il délègue finalement une partie de ses responsabilités.

Si, d'après C. Abrahams la conception de la cohésion sociale du gouvernement sud-africain est *in fine* assez restrictive, construite autour de quelques symboles nationaux (drapeau, etc.) mais aussi de l'histoire de la lutte anti-apartheid menée par l'ANC³², les ONG vont se réapproprier ce concept et étendre son acception, au risque de le rendre insaisissable (*cf. II p. 169*).

C. La réponse antagoniste des mouvements sociaux

Dans le contexte d'un renouveau des mouvements sociaux en Afrique du Sud au début des années 2000³³, les attaques de 2008 voient arriver de nouveaux·elles acteurs·rices qui n'avaient avant cette date pas ou peu travaillé pour les migrant·es et qui vont se mobiliser avec un répertoire d'action et des pratiques plus conflictuelles que celles de la cause des migrant·es. Ces mouvements sociaux bénéficient du soutien de plusieurs chercheur·ses n'appartenant pas aux laboratoires « d'expert·es en migration » (*cf. Encadré 5 - Les expert·es en migration et la xénophobie, p. 167*) qui vont produire une analyse critique de la xénophobie, soutenir les modes d'action des mouvements sociaux, pointer du doigt la responsabilité de l'État et critiquer la réponse « dépolitisée » des ONG de la cause des migrant·es³⁴. À partir des textes produits par ces auteur·rices, mais aussi d'un communiqué du mouvement Abahlali baseMjondolo (AbM), il faut d'abord revenir sur cette analyse et les critiques énoncées, avant de se pencher sur la réponse aux violences de 2008 d'un groupe d'acteur·rices organisés autour la Treatment Action Campaign (TAC). Cette mobilisation va être centrale au Cap dans la réponse d'urgence à la xénophobie. Au demeurant, elle est intéressante à analyser parce qu'elle permet de montrer l'hétérogénéité des organisations et de leurs rapports aux ONG que recouvre l'appellation de mouvements sociaux, et la fin assez rapide de leurs actions contre la xénophobie dans les mois qui suivent les attaques.

Créé en 2005 dans un *township* de la métropole d'eThekweni (Durban), pour résister à des tentatives d'éviction, AbM se décrit comme un mouvement « d'habitant·es des *shacks* » (ce que

³¹ Mavuso, « Sisulu Says NGOs Roped in to Find Causes, Solutions to Xenophobia », avril 2019.

³² Abrahams, « Twenty Years of Social Cohesion and Nation-Building in South Africa », janvier 2016.

³³ Ballard, Habib, et Valodia, *Voices of Protest: Social Movements in Post-apartheid South Africa*, 2006; Tournadre-Plancq, *Après l'apartheid*, 2014.

³⁴ Neocosmos, *From « foreign natives » to 'native foreigners': explaining xenophobia in post-apartheid South Africa : citizenship and nationalism, identity and politics*, 2010; Gibson, *Fanonian practices in South Africa*, 2011; Richard Pithouse, « The Shack Settlement as a Site of Politics: Reflections from South Africa », *Agrarian South: Journal of Political Economy: A Triannual Journal of Agrarian South Network and CARES* 3, n° 2 (août 2014): 179-201.

signifie son nom en Zulu), mais aussi comme un « mouvement de pauvre ». Souvent présenté comme caractéristique du renouveau des mouvements sociaux dans l’Afrique du Sud post-apartheid, AbM revendique plusieurs dizaines de milliers de membres³⁵ et ouvre des branches partout dans les grandes villes du pays même si le mouvement reste majoritairement implanté dans la province du KwaZulu Natal. Pendant les attaques de 2008, de nombreux·ses militant·es d’AbM vont défendre dans leurs quartiers les migrant·es et publient un communiqué dès le 21 mai³⁶. Ce document insiste sur le fait qu’il faut inclure les migrant·es, avec ou sans documents, dans le « nous » du mouvement des pauvres, au-delà des questions de citoyennetés, de langage, etc. : « si tu vis dans une communauté [*settlement*], tu es originaire de cette communauté et tu es un voisin et un camarade dans cette communauté ». C’est cette commune condition de pauvre qui fait que migrant·es comme sud-africain·es « doivent faire face aux barbelés, à une police corrompue et violente, aux files d’attente et aux déplacements ou aux expulsions ». Pour les auteur·rices, ce mouvement doit s’organiser contre l’État qui maltraite les migrant·es au DHA et plus généralement les pauvres vivant dans les *informal settlements*, contre les entreprises sud-africaines qui exploitent les Congolais·es et leurs mines, contre les vendeurs de drogues qui sont aussi bien Sud-Africains qu’étrangers, contre les politiciens, la police et les médias qui parlent « d’immigrant·es illégaux·les » comme s’ils étaient tous·tes des criminel·les, etc. Les revendications du communiqué concernent donc aussi bien des problèmes ne concernant que les migrant·es, comme la demande de fermeture de Lindela³⁷, la mise à disposition « de papiers pour chaque personne réfugiée dans les commissariats », voire l’arrêt du soutien au gouvernement oppressif du Zimbabwe, que des mesures qui concernent les pauvres de manière générale : « arrêtez immédiatement toutes les évictions », « Ne construisez plus un seul terrain de golf jusqu’à ce que tout le monde ait un logement », etc. Pour AbM, la solution ne réside donc pas dans des campagnes de sensibilisation (outil plébiscité par les ONG) :

« Nous entendons les analystes politiques dire que les pauvres doivent être éduqués à la xénophobie. La solution consiste toujours à ‘éduquer les pauvres’. Lorsque nous attrapons le choléra, on doit nous apprendre à nous laver les mains, alors qu’en fait nous avons besoin d’eau claire. Lorsque nous sommes brûlés, nous devons être éduqués sur les dangers du feu, alors qu’en fait nous avons besoin d’électricité. C’est juste

³⁵ Nigel C. Gibson, « What Happened to the “Promised Land”? A Fanonian Perspective on Post-Apartheid South Africa », *Antipode* 44, n° 1 (janvier 2012): 2.

³⁶ Dont sont tirées toutes les citations ci-dessous. Abahlali baseMjondolo, « Statement on the Xenophobic Attacks in Johannesburg », mai 2008. Ce communiqué a peut-être été écrit par un·e chercheur·ses proche du mouvement, I. Steyn expliquant qu’à AbM les tâches de rédaction sont souvent confiées à des « chercheur·ses de gauche blanc·hes de la classe moyenne » qui collaborent avec ce « mouvement de noir·es pauvres » (Steyn, « Intellectual Representations of Social Movements in Post-Apartheid South Africa », mai 2016).

³⁷ Centre de détention où sont enfermés les migrant·es en attente d’expulsion.

une façon de rendre les pauvres responsables de leurs souffrances. Nous voulons des terrains et des logements en ville, nous voulons aller à l'université, nous voulons de l'eau et de l'électricité - nous ne voulons pas être éduqués pour être capables de survivre à la pauvreté seuls. La solution n'est pas d'éduquer les pauvres à la xénophobie. La solution est de donner aux pauvres ce dont ils ont besoin pour survivre afin qu'il leur soit plus facile d'être accueillants et généreux³⁸ ».

Si cette critique du répertoire d'action des ONG de la cause de migrant·es est assez implicite, M. Neocosmos est lui beaucoup plus explicite. Pour cet auteur, la xénophobie est directement liée à la vision de la citoyenneté et à la « culture des droits humains », promus notamment par « les ONG », qui s'imposent dans la transition post-apartheid. Il explique que, notamment parce que l'apartheid basait son oppression en définissant des groupes aux droits différenciés, la constitution de 1996 va mettre en avant des droits humains garantis par l'État qui s'appliquent à des individus³⁹ dont la citoyenneté est définie par une vision nationaliste « d'indigénité ou d'autochtonie » qui s'impose progressivement. Pour M. Neocosmos, les ONG⁴⁰ en défendant cette « culture des droits humains » ne peuvent pas venir à bout de la xénophobie qui ne peut être combattue qu'en remettant en cause la vision passive, restrictive et individuelle de la citoyenneté et de l'État Nation. De même, dans la veine de l'analyse classique de J. Ferguson sur l'impact dépolitisant des organisations de développement⁴¹, N. Gibson, dans un texte sur AbM, accuse les ONG de « mettre sous silences les alternatives » en mettant en avant un « discours des droits humains » consensuel et contre-productif⁴². Pour finir, Steven Friedman, très proche d'AbM⁴³ mais qui a aussi écrit sur la TAC⁴⁴, est très critique de la notion de « cohésion sociale » que les ONG vont reprendre au gouvernement sud-africain pour bâtir leurs programmes. Pour lui, cette notion est antidémocratique et un outil de domination dans la mesure où la rhétorique est utilisée pour contrôler/exclure celles et ceux qui ne respectent pas les valeurs arbitraires autour desquelles il faudrait être cohésif⁴⁵.

³⁸ Abahlali baseMjondolo, « Statement on the Xenophobic Attacks in Johannesburg », mai 2008.

³⁹ Neocosmos, *From « foreign natives » to 'native foreigners' : explaining xenophobia in post-apartheid South Africa : citizenship and nationalism, identity and politics*, 2010, 5.

⁴⁰ Il est par ailleurs très critique quant à la capacité des ONG à amener une « politique d'émancipation » (Neocosmos, « 'Navigating the pitfalls of state democracy: Thinking NGOs from an emancipatory perspective », 2017).

⁴¹ Ferguson, *The anti-politics machine*, 1994.

⁴² Gibson, *Fanonian practices in South Africa*, 2011; Neocosmos, *From « foreign natives » to 'native foreigners' : explaining xenophobia in post-apartheid South Africa : citizenship and nationalism, identity and politics*, 2010.

⁴³ Steyn, « Intellectual Representations of Social Movements in Post-Apartheid South Africa », mai 2016.

⁴⁴ Steven Friedman et Shauna Mottiar, « A Rewarding Engagement? The Treatment Action Campaign and the Politics of HIV/AIDS », *Politics & Society* 33, n° 4 (décembre 2005): 511-65.

⁴⁵ Steven Friedman, « The hidden evils of "social cohesion" », *New Frame*, 6 août 2019.

Si ces critiques sont pertinentes dans la mesure où elles pointent les limites de la réponse des ONG dont elles souhaitent se distinguer, elles restent en grande partie théoriques et tracent une frontière un peu trop rigide entre mouvements sociaux et ONG. Les entretiens que j'ai menés et les documents consultés à propos de la réponse de la TAC aux violences de 2008 au Cap semble, sans le remettre totalement en question, nuancer ce travail de distinction.

En 2008, « la TAC est l'un des nouveaux mouvements sociaux les plus visibles apparus après l'apartheid⁴⁶ ». Créée en 1998 pour garantir l'accès aux traitements antirétroviraux aux Sud-Africain-es pauvres et lutter contre le déni du gouvernement quant à la question du VIH/SIDA, elle « réussit à mobiliser au-delà des clivages raciaux, ethniques et de classe⁴⁷ ». Le mouvement possède donc des moyens financiers important et est bien implanté localement, aussi bien dans les *townships* que dans les *suburbs*, et dispose donc d'une forte capacité de mobilisation. Ce soutien de bailleurs internationaux (comme Open Society ou la Fondation Ford) et la professionnalisation qu'il implique différencient la TAC de mouvement comme AbM. De même, quand les budgets d'ARESTA, Africa Unite et du SCCT fluctuent en 2008 entre R0,5 et R2,3 millions (*cf. Annexe 3 p. 527*), celui de la TAC est à la même date de R36,7 millions⁴⁸. Ce n'est donc pas une surprise si c'est cette dernière organisation qui va jouer le rôle de coordination de « l'opération d'aide d'urgence »⁴⁹ et mobiliser des centaines de personnes pour répondre aux défis humanitaires que créent les violences. Les ONG de la cause des migrant-es sont d'autant moins en mesure de se coordonner que, dans les mois qui précèdent la crise, l'évocation au sein du réseau Tutumike (forum qui a pris à pris la suite du CTRF dans les années 2000) de l'idée de lever des fonds en commun a créé de fortes tensions. Les événements de 2008 vont exacerber ces dissensions et, comme me l'expliquera la directrice du SCCT, « le réseau Tutumike ne s'est plus jamais réuni après le 23 mai 2008 » (entretien Karen, 7 septembre 2017), c'est-à-dire au lendemain des premières attaques au Cap. Au contraire la TAC, après une décennie de mobilisation autour du VIH/SIDA couronnée de nombreux succès, cherche à ce moment-là, dans le cadre d'une « politique de la vie » (« *politics of life* »), à développer un projet plus large visant à « s'attaquer aux conditions quotidiennes de la vie des pauvres »⁵⁰. Pour remplir cet objectif, Zachie Achmat, fondateur et directeur de la TAC, lance la Social Justice Coalition (SJC) au moment où les attaques xénophobes ont lieu et la réponse fournie aux violences s'inscrit donc dans cette nouvelle visée.

D'après Zachie Achmat, en 2008, le réseau de son organisation lui permet de débloquer des financements d'urgence importants et moins de trois mois après les attaques il déclare avoir dépensé

⁴⁶ Robins, « Humanitarian Aid beyond "Bare Survival" », novembre 2009, 645.

⁴⁷ Robins, novembre 2009, 645.

⁴⁸ TAC, « Annual Financial Statement for the year ended 29 February 2008 » (Treatment Action Campaign, 2008).

⁴⁹ TAC, « Annual Report of the Treatment Action Campaign (TAC), for the period 1 March 2008 to 28 February 2009 » (Treatment Action Campaign, 2009).

⁵⁰ Robins, « Humanitarian Aid beyond "Bare Survival" », novembre 2009, 638.

R2,7 millions en aide humanitaire⁵¹. Si, lors des entretiens réalisés auprès de dirigeant·es des ONG de la cause des migrant·es, personne ne remet en cause l'utilité de l'intervention de la TAC, l'impression que ce mouvement a monopolisé en 2008 les moyens et l'attention et empiété sur « leur » terrain est également généralement partagée. Ce qu'illustre assez clairement cet extrait d'entretien avec la directrice du SCCT, organisation de la cause qui a le plus travaillé avec la TAC :

« - Karen : On leur était très reconnaissants parce qu'à l'époque, c'était la seule organisation cohérente... qui parvenait à une certaine cohérence. Parce que pour nous... Je veux dire, j'étais là [au SCCT] 8 heures par semaine, il se passait très peu de choses en fait... Et il n'y avait pas moyen que j'aie les compétences nécessaires pour... pour gérer quelque chose comme ça. Pour nous, la TAC a donc été une bénédiction. Ils avaient la capacité, la compréhension de la nature organisationnelle... Ils ont été en mesure de mettre en œuvre et on a participé à leur processus.

- Léo Fortaillier : Parce qu'il y a pas mal d'organisations avec lesquelles j'ai parlé qui étaient un peu...

- K : Bien sûr, il y a eu beaucoup de négativité parce qu'ils ont fini par obtenir les financements... Et ça a naturellement provoqué de la jalousie, de l'irritation et de l'agacement. Je me souviens d'avoir été agacée par eux à un moment donné parce que je me disais : 'Attends une minute, vous n'êtes pas dans votre domaine de prédilection, vous devriez poser plus de questions aux organisations de migrant·es'. Et ils ont pris des décisions qui n'étaient pas vraiment... Je veux dire que leur domaine de compétence c'est le SIDA... Bon, la migration c'est différent... Ils se sont éloignés de leur domaine, mais pour être honnête, on en avait besoin » (entretien Karen, 7 septembre 2017).

Ces dynamiques de coopération et de concurrence vont se doubler de désaccords autour de l'analyse de la situation et de la stratégie à adopter (dans l'urgence et après l'urgence). Dans les jours qui suivent le début des violences, la TAC et ses partenaires semblent plutôt avoir appelé à l'unité, ce qui est symbolisé par l'organisation le 27 mai 2008 d'un grand rassemblement à la cathédrale du Cap. Pendant celui-ci Zachie Achmat se dit toutefois « attristé que le gouvernement ne fasse pas assez pour aider les réfugié·es⁵² ». Rapidement le ton se durcit, notamment contre la mairie du Cap et le HCR. Le

⁵¹ TAC, « Press statement: cessation of TAC provision of humanitarian aid to displaced persons/court case update and picket », août 2008. S. Robins mentionne comme source "Oxfam et d'autres bailleurs" (Robins, « Humanitarian Aid beyond "Bare Survival" », novembre 2009, 647), en entretien Zachie Achmat évoque lui le Department for International Development anglais et la fondation *Atlantic Philanthropies* (entretien Zachie Achmat, 7 juillet 2017). Zachie Achmat m'a indiqué ne pas souhaiter être anonymisé.

⁵² Courtney Brooks, « Cape Town unites against xenophobia », *IOL*, 28 mai 2008.

3 juin, la TAC et plusieurs organisations publient par exemple une « lettre ouverte de la société civile d'Afrique du Sud à l'ONU et au HCR » dans laquelle les signataires se font les portes voix des migrant-es qui ont indiqué « ne pas être enclin à faire confiance aux représentant-es du gouvernement sud-africain » et demandent au HCR d'ouvrir des camps sans attendre la demande officielle de l'État sud-africain⁵³. Ce même communiqué s'alarme du fait que le HCR déclare ne pouvoir aider, en cas d'intervention, « que les réfugié-es et non l'ensemble des personnes déplacées » mais aussi que le « HCR a utilisé le terme 'illégales' pour désigner les personnes touchées par la violence »⁵⁴. Hormis PASSOP⁵⁵, aucune des ONG travaillant de manière permanente avec les migrant-es ne fait partie des signataires de cette déclaration. Cette coalition resserrée va fréquemment se mobiliser ensemble durant les mois qui suivent. Face au refus de la mairie du Cap d'ouvrir les salles communales des quartiers les plus fortunés du Cap pour accueillir des migrant-es, ces militant-es vont ainsi occuper un des principaux bâtiments administratifs de la ville⁵⁶. De même, ils et elles organisent des formations dans les camps autour des droits des migrant-es et assignent en justice la province du Western Cape, la ville du Cap et le HCR arguant que ceux-ci ont manqué à leurs obligations en ne respectant pas les standards internationaux en vigueur (notamment ceux du HCR) pour la gestion des camps. La TAC alterne donc entre stratégie antagoniste et de coopération avec ces acteurs. Si elle offre une réponse humanitaire et mobilise le référentiel des droits humains, elle politise dans le même temps ces instruments pour dénoncer les manquements du HCR ou de l'État.

Dans leur recension des événements de 2008 au Cap pour le rapport de la fondation Atlantic Philanthropies, M. Jara et S. Peberdy indiquent que :

« Certaines ONG et organisations confessionnelles impliquées dans la réponse ont estimé que la participation d'organisations telles que la TAC et l'ALP [AIDS Law Project] à des activités plus militantes était trop politique, trop conflictuelle, source de division, inutile et constituait un gaspillage d'argent, de temps et d'énergie qui auraient

⁵³ TAC et al, « Joint appeal by civil society in South Africa to the UN & UNHCR » (signed by AIDS Law Project, AIDS and Rights Alliance for Southern Africa Black Sash, Congress of South African Trade Unions Equal Education, Habonim Dror Southern Africa, Legal Resources Centre, PASSOP, South African Council of Churches, Student Society for Law and Social Justice, Treatment Action Campaign, 3 juin 2008).

⁵⁴ TAC et al, juin 2008. La désignation des « victimes » va être un point d'achoppement récurrent puisque la TAC et certains de ses partenaires, contrairement au HCR, au gouvernement et aux ONG de la cause des migrants, refusent la distinction administrative entre réfugié-es et migrant-es (Robins, « Humanitarian Aid beyond "Bare Survival" », novembre 2009, 642).

⁵⁵ People Against Suffering, Oppression and Poverty (PASSOP ou « attention » en Afrikaans) est une organisation fondée en 2007 par Bernard, fils d'un militant reconnu de l'ANC, né en exil au Zimbabwe, pour répondre aux tensions liées à l'arrivée en Afrique du Sud de nombreux-ses Zimbabwéen-nés. Au sein de la cause des migrant-es du Cap, PASSOP va se distinguer par son approche alternant confrontation et coopération (profitant notamment du rôle de Bernard au sein des réseaux ANC locaux). Ne parvenant pas réellement à se professionnaliser son activité décline au fil des années et l'ONG est aujourd'hui largement inactive.

⁵⁶ Ben MacLennan, « Cape officials to meet on refugee crisis », *The Mail & Guardian*, 12 juin 2008.

dû être consacrés à l'aide humanitaire. Ils étaient préoccupés par des activités telles que les manifestations et les rassemblements, l'impression de t-shirts contre la xénophobie et les actions en justice visant à améliorer les conditions de vie dans les camps, ainsi que par le soutien apporté aux protestations des personnes déplacées⁵⁷ ».

Ce constat général s'applique aux ONG de la cause des migrant·es qui s'engage donc auprès de la TAC mais tout en s'en distinguant. Ainsi, Trevor, cofondateur et président du bureau d'Africa Unite, m'expliquera qu'il pense qu'une approche consensuelle est plus efficace :

« Quand on rencontre des personnes [...] qui se battent constamment, [...] on ne veut pas faire partie de ça... Non pas parce qu'on pense qu'elles ne devraient pas le faire, mais parce qu'elles se placent d'abord en opposition et créent une relation antagoniste avec le gouvernement. Alors que nous, on dit 'oui, nous avons besoin de travailler avec le gouvernement pour réaliser certaines choses'. La plupart du temps, Zacharia et moi, on se disait simplement : 'Bon, on va travailler avec eux [ceux qui se battent constamment], mais on ne veut pas avoir de liens trop étroits avec eux', parce que on avait... notre approche stratégique était très différente, on voulait établir des relations de collaboration avec tout le monde » (entretien Trevor, 27 juillet 2017).

Et si l'avis de la directrice du SCCT, sur la méthode de la TAC est plus conciliant (ce qui peut s'expliquer en partie par son parcours militant, cf. *Encadré 7 – Portrait de Karen, p. 199*) elle garde également une certaine distance par rapport à cette organisation⁵⁸, dont on sent que la culture militante n'est pas totalement la sienne :

« - Léo Fortaillier : Ces organisations [de la cause des migrant·es] étaient également mécontentes de l'approche parfois considérée comme trop antagoniste... Les sit-in, le fait de se faire entendre devant le HCR et l'État, plus...

- Karen : Agressive... Personnellement, j'aime cette approche [rire]... Bon, on n'a pas participé de trop près... Je ne suis pas très à l'aise avec les projets des autres, je préfère faire mes propres trucs. On a coopéré, on a ouvert notre grande salle [pour héberger des migrant·es], on est allés à leurs réunions, mais j'ai trouvé que les réunions étaient intenses... Je veux dire, le protocole... Tu sais quand je fais une réunion, on parle

⁵⁷ Jara et Peberdy, « Progressive humanitarian and social mobilisation in a neo-apartheid Cape Town: a report on civil society and the May 2008 xenophobic violence », juillet 2010, 47.

⁵⁸ Cette distance relative de la cause des migrant·es aux mobilisations sociales qui traversent le pays persistent pendant les années 2010 puisque, par exemple, elles ne participent ou ne soutiennent pas le mouvement étudiant #FeesMustFall ou la mobilisation « Unite Behind » pour la destitution de Jacob Zuma menée par de nombreuses ONG du Cap.

librement, il y a beaucoup moins d'histoires de tour de paroles, et tout doit passer par celui ou celle qui anime la réunion [the chair]... Il a beaucoup trop de pouvoir... Il devrait la fermer et laisser les gens parler... Je pense qu'on avait besoin d'eux, ils ont fait du bon travail pour coordonner une réponse qu'aucun d'entre nous... CTRC, ARESTA, nous, la UCT Law Clinic, n'avions pas la capacité... » (entretien Karen, 7 septembre 2017).

Avec la fermeture progressive des camps à partir d'août 2008⁵⁹, de nombreuses organisations retournent à leur travail et publics habituels. D'après Zachie Achmat, les militant-es de la TAC lui font comprendre qu'ils veulent revenir aux questions de VIH/SIDA : « à la TAC, les gens disaient 'vous ne pouvez pas collecter de l'argent pour nous, mais vous pouvez le faire pour ça [la xénophobie]' » (entretien du 7 juillet 2017) et l'organisation cesse progressivement son implication dans la cause. De même, lors de ses premières réunions, les membres de la Social Justice Coalition, créé en juin 2008 du fait de la volonté de certain-es militant-es de la TAC d'aller au-delà des questions de VIH/SIDA, discutent la question de la xénophobie mais pour s'en détourner. Le problème est présenté comme la conséquence d'un mal plus profond auquel il faut s'adresser. La première campagne de la SJC porte donc sur la question de l'hygiène publique (accès aux toilettes, à l'eau, ramassage des déchets, etc.), comme me l'explique le directeur de la SJC en 2017 :

« Après ça [la fermeture des camps], on a constaté que la violence [xénophobe] avait diminué. Une partie de ce qu'on fait... [...] c'est de comprendre, à partir du point de vue des gens, pourquoi... Qu'est-ce qui les a poussés à faire ça [les violences xénophobes] ? On a organisé une réunion communautaire, une grande réunion communautaire qui s'est tenue à Salt River et on a discuté des raisons pour lesquelles les gens sont en colère et de ce qui les frustre... Des problèmes de services publics dont ils se plaignent. On a discuté d'un grand nombre de ces questions et on a commencé à envisager l'élaboration d'une campagne qui tenterait de résoudre les problèmes systémiques sous-jacents à l'origine de ces frustrations, et c'est ainsi qu'on a opté pour une campagne sur l'hygiène publique [sanitation] sur laquelle la SJC a commencé à travailler » (entretien Ayanda, 28 juillet 2017).

D'après le directeur de cette organisation, s'ils ne parlent pas forcément toujours de xénophobie dans leur travail quotidien, ils n'hésitent pas à la dénoncer et à s'organiser ponctuellement autour du sujet, comme lorsqu'ils organisent une manifestation à Khayelitsha contre ce phénomène en

⁵⁹ En mai 2009, plus de 400 personnes se trouvent toujours dans le camp de déplacés de Blue Waters, refusant de partir (Jara et Peberdy, « Progressive humanitarian and social mobilisation in a neo-apartheid Cape Town: a report on civil society and the May 2008 xenophobic violence », juillet 2010, 12).

2015⁶⁰. Au demeurant, il m'explique qu'« il y a des organisations qui se concentrent spécifiquement sur ça [la xénophobie], et on leur permet de se concentrer sur ça pendant que nous on se concentre sur d'autres questions » (entretien du 28 juillet 2017). Assez rapidement après la fermeture des camps, les mouvements sociaux se désengagent de la question de la xénophobie, retournent à leur « travail habituel et n'ont apparemment pas tenté d'intégrer la migration et les migrant-es dans leur travail malgré la violence et le harcèlement continus⁶¹ ». Ce sont donc les organisations de la cause des migrant-es qui mènent les programmes de réintégration des migrant-es dans les communautés et vont par la suite lancer des initiatives de « cohésion sociale ».

Encadré 5 - Les expert-es en migration et la xénophobie

Une fois le constat, contestable, de la xénophobie quasi-généralisée des Sud-Africain-es posé (cf. *Encadré 4 - Des Sud-Africain-es tous-tes xénophobes ? p. 118*), le défi principal de J. Crush et S. Ramachandran est « d'expliquer pourquoi, si l'hostilité est si répandue, la violence tend à être plus confinée, limitée aux quartiers pauvres des villes » et « pourquoi toutes les quartiers pauvres (y compris ceux où résident des migrant-es et des réfugié-es) n'ont pas connu de troubles⁶² ». Ils tentent de comprendre comment un « état d'esprit » (*attitude*) xénophobe généralisé se traduit seulement dans quelques townships en « comportement » (*behaviour*) violent qu'ils nomment « xénophobie extrême »⁶³. S'ils conçoivent, avec les chercheur-ses qu'ils qualifient de « néo-marxistes » ou de « minimalistes »⁶⁴, que les discours xénophobes propagés par certain-es responsables politiques et médias créent un terreau propice à la xénophobie et que « l'incidence spatiale de la violence en mai 2008 était fortement corrélée à la géographie de la pauvreté », ce contexte socio-économique est plutôt pris en compte comme une donnée sous-jacente et immuable⁶⁵. Pour eux, le problème des violences xénophobes est surtout lié au contexte local, c'est-à-dire aux « micro-

⁶⁰ Tariro Washinyira, « Down with xenophobia! say Khayelitsha organisations », *Ground Up*, 23 mars 2015.

⁶¹ Peberdy et Jara, « Humanitarian and Social Mobilization in Cape Town », avril 2011, 51. Ces auteur-rices notent plus loin que « ce sont les organisations de migrant-es et de réfugié-es comme Africa Unite [...] qui travaillent avec des ressortissant-es sud-africain-es et étranger.ères ».

⁶² Crush et Ramachandran, « Xenophobic Violence in South Africa: Denialism, Minimalism, Realism », 2014, 3 et 13.

⁶³ Crush et Ramachandran, « Xenophobic Violence in South Africa: Denialism, Minimalism, Realism », 2014. On retrouve cette distinction entre « état d'esprit » et « comportement » chez des chercheurs de l'ACMS, comme J-P Misago ou L Landau (Misago, « Responding to xenophobic violence in post-apartheid South Africa: Barking up the wrong tree », 2016; Misago, Landau, et Freemantle, « Protection from Xenophobia: An Evaluation of UNHCR's Regional Office for Southern Africa's Xenophobia Related Programmes », 2015) mais aussi en France chez l'historien Emmanuel Debono (Marie Poinot, « Une histoire des racismes et antiracismes: Entretien avec Emmanuel Debono, historien, Institut français de l'éducation, ENS Lyon », *Hommes & migrations*, n° 1313 (1 janvier 2016): 146-48).

⁶⁴ J. Crush et S. Ramachandran expliquent que celles et ceux qui cherchent « une explication matérialiste à la violence » en les expliquant par les inégalités structurelles héritées de l'apartheid « minimisent » les violences xénophobes qui ne seraient à leurs yeux qu'un « épiphénomène ou symptôme d'un malaise plus profond » (Crush et Ramachandran, « Xenophobic Violence in South Africa: Denialism, Minimalism, Realism », 2014).

⁶⁵ Cette approche peut rappeler la manière dont M. Darmon décrit, dans le cas de son étude sur l'anorexie, l'analyse de certains médecins et l'approche plurifactorielle (bio-psycho-sociale) pour lesquelles la sociologie doit rester « extérieure » et « contextuelle » (Darmon, « Le psychiatre, la sociologue et la boulangère », 2005).

politiques de la violence », aux « dynamiques propres à chaque communauté », telles que « la nature du *leadership* local, l'absence de mécanismes de résolution des conflits et le type du maintien de l'ordre », qui sont seules à même d'expliquer le passage d'un état d'esprit (*attitude*) xénophobe généralisé aux comportements (*behaviour*) agressifs⁶⁶. Leur explication appelle donc à une réponse localisée et spécifique (raisonnement que l'on retrouve à la base des « théories du changement » des programmes de cohésion sociale de la cause des migrant-es).

Les « bonnes pratiques », identifiées dans un rapport de J. Crush et S. Ramachandran pour l'UNDP, doivent combiner recherches académiques, modifications législatives, condamnation de la xénophobie par les *leaders* politiques et éducation des médias et des citoyens « pour favoriser la tolérance, construire la cohésion sociale et encourager la diversité »⁶⁷. Les directives sont peu claires quant aux techniques devant permettre les changements législatifs souhaités et l'adoption de discours anti-xénophobes par les hommes politiques. Les recherches doivent permettre « à l'État et à la société civile » de créer des réponses qui soient « *evidence based* et spécifiques » aux problèmes de la communauté dans laquelle est menée l'intervention. Les méthodes préconisées se rapprochent de celles que vont mettre en œuvre les ONG qui mènent quelques actions de *cause lawyering* (au sein de la cause des migrant-es principalement le SCCT⁶⁸) mais surtout des actions de sensibilisation et des programmes devant permettre une interaction, un dialogue entre Sud-Africain-es et migrant-es. Leur mise en œuvre est évaluée par les expert-es du SAMP ou de l'ACMS⁶⁹ qui produisent en effet fréquemment des rapports pour les principaux bailleurs de ces programmes (OIM, UNHCR, UNDP, Oxfam). Ils se montrent d'ailleurs assez critiques du travail des ONG mais rarement sur le fond. Leurs commentaires signalent plutôt un manque de moyens par rapport aux ambitions⁷⁰ des « *untested theories of change* » ciblant plus l'état d'esprit (*attitude*) général xénophobe que les comportements (*behaviour*) violents d'une minorité⁷¹ peu ou pas touchés par des programmes qui prêchent les convaincu-es et trop « *one-size-fits-all* »⁷². Ils pointent également du doigt le danger de certaines de ces interventions qui peuvent, en défendant les étranger-ères, donner l'impression que ceux-ci constituent un groupe privilégié ou renforcer

⁶⁶ Misago, « Responding to xenophobic violence in post-apartheid South Africa: Barking up the wrong tree », 2016. Dans ce texte, la liste des auteur-rices présenté-es comme « néo-marxistes » est assez courte, inclut plusieurs chercheur-ses qui ne se définiraient pas comme tel, mais surtout elle ne prend pas un compte les analyses d'auteur-rices (comme N. Gibson, R. Pithouse, S. Friedman ou M. Neocosmos, etc. qui se revendiqueraient eux plus aisément comme marxistes) qui portent également leur analyse sur le niveau micro en montrant que les mouvements sociaux comme AbM ont un effet positif sur la « micro-politique de la violence locale ».

⁶⁷ Crush et Ramachandran, « Xenophobia, International Migration and Human Development. Research Paper 2009/47 », septembre 2009, 71-72.

⁶⁸ Pugh, « Advocacy in the Time of Xenophobia », mai 2014.

⁶⁹ Monson et al., « Promoting Social Cohesion and Countering Violence Against Foreigners and Other 'Outsiders' », 2012.

⁷⁰ Crush et Ramachandran, « Xenophobia, International Migration and Human Development. Research Paper 2009/47 », septembre 2009, 85.

⁷¹ Misago, Landau, et Freemantle, « Protection from Xenophobia: An Evaluation of UNHCR's Regional Office for Southern Africa's Xenophobia Related Programmes », 2015.

⁷² Misago, « Responding to xenophobic violence in post-apartheid South Africa: Barking up the wrong tree », 2016.

des frontières entre les groupes⁷³. Et s'ils critiquent le manque d'implication des ONG « pour tenir le gouvernement responsable de ses manquements à la protection des droits fondamentaux des personnes ou pour influencer une réponse officielle forte et durable à la xénophobie » et pour s'attaquer aux facteurs structurels qui nourrissent la xénophobie, leurs recommandations relèvent plutôt d'incitations aux ONG pour implémenter des programmes « pragmatiques » que des stratégies politiques visant à des changements systémiques profonds⁷⁴.

II. Une approche consensuelle, trois cultures institutionnelles

Face aux conflits et à leurs conséquences, S. Lefranc montre que le modèle de la justice transitionnelle est promu comme une position intermédiaire entre ceux qui préconisent de s'attaquer aux « racines » des conflits et les « réalistes » qui préfèrent ne pas s'attarder sur le passé⁷⁵. De la même manière, la « cohésion sociale » peut être vue comme un compromis entre les revendications structurelles des mouvements sociaux et un État qui préfère détourner les yeux de la xénophobie. Les ONG proposent par des dialogues ou par des activités sportives et culturelles, articulés aux notions floues de « communauté » ou de « cohésion sociale », de dépasser les clivages en réunissant tout le monde autour de la table, autour d'un « nous » qui ne s'oppose pas vraiment à qui que ce soit, contrairement au « nous » des mouvements sociaux qui parlent souvent au nom de « nous » les pauvres (et leurs alliés) *contre* l'État, les riches, le capitalisme, etc.⁷⁶. Il est important de dresser ce constat qui permet de replacer ces programmes dans les changements plus larges de paradigme du développement dans lequel l'accent est mis « sur le potentiel du capital social, de la communauté et des relations sociales pour contribuer à divers types de développement social et de croissance économique⁷⁷ ».

La construction des programmes de cohésion sociale d'ARESTA, d'Africa Unite et du SCCT se déroule donc avec en arrière-plan ces grandes oppositions, ces prises de positions différenciées fortement liées à la circulation de discours et pratiques similaires. C'est pour cette raison qu'AbM ne reçoit pas le soutien des mêmes bailleurs et chercheur·ses (*cf. Encadré 5, ci-dessus*) que les ONG de la cause des migrant·es. Pour éviter les pièges du « prisme circulatoire » et aller plus loin qu'un constat trop

⁷³ Monson et al., « Promoting Social Cohesion and Countering Violence Against Foreigners and Other 'Outsiders' », 2012.

⁷⁴ L'étude financée par l'OIM après les attaques de mai 2008 note par exemple qu'il est nécessaire de « promouvoir des réformes positives pour construire des structures de gouvernance locale inclusives promouvant des modèles de leadership et des leaders engagé·es en faveur de la tolérance et de l'État de droit » (Misago, Landau, et Monson, « Towards Tolerance, Law, and Dignity: Addressing Violence against Foreign Nationals in South Africa », novembre 2009, 52-54).

⁷⁵ Lefranc, *Comment sortir de la violence ?*, 2022.

⁷⁶ Julien Talpin, *Community organizing: de l'émeute à l'alliance des classes populaires aux États-Unis*, Cours et travaux (Paris: Raisons d'agir, 2016), 13-17; Gibson, « What Happened to the "Promised Land"? », janvier 2012.

⁷⁷ Fred Coalter, « Sport-for-Development: Going beyond the Boundary? », *Sport in Society* 13, n° 9 (novembre 2010): 1376.

homogénéisant et linéaire⁷⁸, l'analyse doit être articulée avec les trajectoires particulières de ces organisations, de leurs membres, et prendre en compte les relations avec des acteurs différents, mais aussi le fait que ces programmes n'occupent pas vraiment les mêmes places dans chaque organisation. En effet, si les violences de 2008 vont agir comme un déclencheur et mettre en marche en 2010 des processus de constitution de programmes de cohésion sociale, ces processus ne s'effectuent pas sur un terrain vierge et relèvent même plutôt à Africa Unite et au SCCT de la reconceptualisation d'initiatives précédentes plus ou moins réussies et/ou latentes. Ces processus ne se résument pas à de simples importations de l'international vers le local. Les ONG reçoivent des financements et des formations, qui vont être l'occasion de se familiariser avec de nouveaux concepts et instruments, mais dont le poids ne doit pas être surestimé. Assister à des formations similaires ou avoir des bailleurs en commun n'aboutit ainsi pas nécessairement aux mêmes programmes. Je reviens ci-dessous pour chacun de mes trois terrains d'enquête, sur cet entremêlement de trajectoires individuelles et organisationnelles qui aboutit à des « cultures institutionnelles⁷⁹ » proches mais différentes.

L'analyse comparée de ces trajectoires permet ainsi de comprendre comment une même notion (ici, la « cohésion sociale ») peut être mobilisée à des fins diverses, parfois opposées. Elle éclaire aussi la manière dont les ONG négocient leur place dans un champ structuré par des asymétries de pouvoir, et les modalités pratiques par lesquelles elles parviennent (ou non) à maintenir un agir politique dans un environnement contraint. Elle souligne que la dépolitisation est souvent le résultat d'un arbitrage, d'une stratégie, plus que d'un renoncement pur et simple. Certaines ONG s'appuient sur ces outils pour poursuivre d'autres finalités, à bas bruit. Africa Unite se présente ainsi comme un « mouvement de jeunes », pour mettre en avant une dimension ascendante, structurée par le parcours du président du bureau et encouragée par des bailleurs en relation avec le mouvement altermondialiste. Les formations y sont moins nombreuses et ciblent des groupes plus restreints d'individu-es, ce qui permet ensuite un suivi plus poussé de chacun-e, pour un modèle d'intervention qui se rapproche *in*

⁷⁸ Antoine Vauchez, « Le prisme circulatoire. Retour sur un leitmotiv académique », *Critique internationale* 59, n° 2 (2013): 9-16; Guillaume Courty et Cécile Leconte, *Transferts, exports-imports, circulations: quels paradigmes pour la science politique ?*, Espaces politiques (Villeneuve D'Ascq Cedex: Presses Universitaires du Septentrion, 2025)

⁷⁹ D'après E. Biland, la notion de « culture » rapportée à l'« institution » permet d'articuler l'individuel et le collectif, l'idéal et le réel, l'*ethos* et la *praxis*. Parler d'une culture institutionnelle, au singulier, ne conduit pas à rallier la thèse de l'institution monolithique mais elle permet de « rassembler les schèmes cognitifs et pratiques résolvant, pour une période plus ou moins longue, les tensions structurant l'institution » en opposition aux approches mécanistes ou fonctionnalistes. La « culture présente la face pérenne et stable de l'institution » (l'institué) qui ne doit pas faire oublier l'analyse des concurrences entre modèles (« repérer les luttes engagées pour dire ce que doit être l'institution et définir le comportement de ses membres ») et des circulations entre institutions, celles-ci n'étant ni des « isolats culturels », ni anhistoriques (Emilie Biland, « Les cultures d'institution », in *Sociologie de l'institution*, par Jacques Lagroye et Michel Offerlé (Paris: Belin, 2011), 177-80). Dans une perspective plus strictement interactionniste, c'est cette culture que N. Eliasoph repère dans les « styles organisationnels » qu'elle définit comme la maîtrise de « *who could say or do what, how, to which audience, and with what kinds of props or equipment* » (Eliasoph, *Making volunteers*, 2011, xii-xiii).

fine de ce que J. Talpin nomme « développement communautaire⁸⁰ » (A). L'approche d'ARESTA est plus marquée par sa relation avec le HCR pour laquelle elle fait office de *street level bureaucracy*⁸¹, ce qui se caractérise par des dynamiques plus descendantes et basées sur des objectifs quantitatifs plus importants qui ne permettent pas un suivi très approfondi suite aux formations (il faut préciser que le directeur du programme, principal *street level bureaucrat*, s'approprie largement les instruments à l'aune de son parcours au moment de leur mise en œuvre cf. *chapitres 4, 5 et 6*) (B). Pour finir, la culture institutionnelle du programme de cohésion sociale du SCCT est passée par un processus plus complexe de sédimentation, qui aboutit à partir de 2017, et l'arrivée d'une nouvelle directrice, à un programme concentré sur les écoles qui se rapproche de l'approche des « projets d'*empowerment* » étudiés par N. Eliasoph ou de ce que M-H. Bacqué et C. Biewener définissent comme *empowerment* néolibéral⁸² (C). J'ai résumé ci-dessous certaines de ces différences et similarités dans un tableau sur lequel le ou la lecteur·rice peut revenir en cours de lecture du chapitre.

⁸⁰ Approche d'*Asset Based Community Development* (ABCD), revendiquée par Africa Unite (cf. *Chapitre 6, Figure 43 p. 464*), qui propose d'améliorer les conditions de vie des classes populaires en réunissant « tout le monde autour de la table [...] dans une logique reposant sur le marché, où associations, pouvoir publics et entrepreneurs travaillent main dans la main pour valoriser les 'atouts' des quartiers populaires ». Le développement communautaire s'oppose au *community organizing* qui vise à « créer un rapport de force avec les institutions » (Talpin, *Community organizing*, 2016, 58-60). En pratique (cf. *chapitre 6*), on verra qu'Africa Unite oscille entre développement communautaire et, parfois, des formes consensuelles de *community organizing*, plus précisément le « *community organizing* collectif » dans lequel la place de l'idéologie est plus faible (Talpin, 2016, 64-68).

⁸¹ Si M. Lipsky a initialement pensé la notion de *street level bureaucracy* pour mettre en exergue le pouvoir discrétionnaire des fonctionnaires de terrain par rapport aux administrations centrale (Lipsky, *Street-level bureaucracy*, 2010), ce concept peut également être mobilisé pour analyser l'action de certaines ONG prises dans des relations de mise en œuvre/substitution à l'action publique (Weill, « Quand les associations font office de *street-level bureaucracy*. Le travail quotidien en faveur de l'accès au droit au logement opposable », juillet 2014) dont ARESTA fait d'après moi partie.

⁸² Les trois autrices mettent en avant une notion d'*empowerment* « mobilisée dans une logique de gestion de la pauvreté et des inégalités, pour permettre aux individus d'exercer leurs capacités individuelles et de prendre des décisions 'rationnelles' dans un contexte d'économie de marché » et pour laquelle avoir accès au pouvoir signifie être « entrepreneur de sa propre vie » sans que soit posé « la question de l'émancipation et de la justice sociale » (Bacqué et Biewener, *L'empowerment, une pratique émancipatrice ?*, 2015, 17; Eliasoph, *Making volunteers*, 2011).

	<i>ARESTA (2016)</i>	<i>Africa Unite (2018)</i>	<i>SCCT (2018)</i>
<i>Budget programme cohésion sociale</i>	R2,1M (109 000€)	R1,7M (88 300€)	R0,5M (26 000€)
<i>Nombre salarié-es / stagiaires prog cohésion sociale</i>	2 / 5	6 / 17	3 / 1
<i>Bailleurs principaux (programme cohésion sociale)</i>	HCR et Bureau for Population Refugee and Migration (BPRM - US Department of State)	Comité Catholique contre la Faim et pour le Développement (CCFD), Dreikönigsaktion (DKA) et Bailleur anonyme ⁸³	BPRM
<i>Nombre de personnes formées / an</i>	260 adultes (plus de 18 ans) 155 lycéen·nes	30 jeunes (17 à 35 ans) 42 lycéen·nes	100-120 lycéen·nes dont 48 Inner Club Council (ICC)
<i>Nombre de formations / an</i>	8 formations d'un weekend 50 personnes par formations	1 formation principale d'un week-end + 3 ou 4 formations complémentaires d'un jour	Formation continue pendant trois trimestres hors vacances scolaires (1 jour/semaine pour l'ensemble du groupe, 2 jours/semaine ICC)
<i>Genre participant-es</i>	118 hommes 297 femmes	15 pairs éducateurs et 15 paires éducatrices 26 lycéennes et 16 lycéens	98 hommes et 129 femmes ICC : 27 hommes et 21 femmes
<i>Présence de migrant-es</i>	Faible	Moyenne	Faible/moyenne
<i>Lieu formation</i>	<i>Community Hall/Écoles township</i>	Lieu permettant un hébergement collectif en dehors du <i>township</i>	Écoles pour l'ensemble du groupe et locaux du SCCT pour ICC
<i>Suivi post formation</i>	Faible	Moyen/Fort	Fort
<i>Mode de sélection des participant-es</i>	Habitant-es/élèves du <i>township</i> où a lieu la formation, sélectionné par le <i>ward councillor</i> /enseignant-es	Jeunes sélectionné-es par Africa Unite Lycéen·nes membre du club et élu·es dans le « gouvernement » de leur école	Lycéen·nes membre de Unite du lundi au jeudi Lycéen·nes membre du ICC le vendredi
<i>Participation</i>	<i>Top down</i>	<i>Top down/bottom up</i>	<i>Top down</i>

Tableau 2 - Trois styles de programmes de cohésion sociale

⁸³ Fondation d'une riche famille européenne héritière d'un empire commerciale qui, comme me l'explique le directeur d'Africa Unite, ne veut pas être nommée et apparaît donc comme tel dans les rapports.

A. Africa Unite : un « mouvement de jeunes »

Contrairement à ARESTA et au SCCT, le programme de cohésion sociale d’Africa Unite est, au moment où je mène mes observations, l’activité principale de l’ONG (cf. *Tableau 2, ci-dessus et Figure 1, p. 33*). Si l’ONG a été lancée avec l’objectif de résoudre les conflits entre migrant·es et Sud-Africain·es, cette mission n’est toutefois pas celle pour laquelle elle reçoit le plus de financement avant 2008 (cf. *chapitre 1 I.A.3 p. 142*). C’est après cette date, qu’est progressivement créé le programme Human Rights for Social Cohesion (HRfSC), tel que je l’ai observé avec toutes ses composantes (éducation aux droits humains, clubs scolaires, médiation de conflits, etc.). Ainsi, le nouveau contexte post 2008 permet de développer des activités anciennes, créées par Trevor (cofondateur et président du bureau) et Zacharia (directeur), sous la nouvelle étiquette de la « cohésion sociale » chère au gouvernement. Cette réinvention du programme passe également par une formation de la Nelson Mandela Foundation à la méthodologie de dialogue « *Community Capacity Enhancement through Community Conversations* » (CCE) en 2010, mais aussi le soutien du Comité Catholique contre la Faim et pour le Développement (CCFD) et Dreikönigsaktion (DKA), dont les représentant·es sont favorables à une approche plus « militante ». Contrairement à ARESTA et au SCCT, Africa Unite ne se présente généralement pas comme une ONG mais comme un « mouvement de jeunesse » (« *youth mouvement* »). L’emploi de ce terme n’est pas anodin⁸⁴ et signale une volonté de se présenter comme étant plus ascendant (*bottom-up*) que des ONG aux approches jugées trop descendantes (*top-down*) et de se rapprocher des mouvements sociaux en remplaçant la dimension « social » par le terme plus consensuel de « jeunesse ». Ces éléments permettent de comprendre pourquoi cette ONG travaille aussi bien avec des mouvements sociaux, des ONG de services ou le gouvernement, dans un style moins directif et bureaucratisé. Ce mélange d’influences, celles de la lutte anti-apartheid libérale, de la pair·e éducation (pour une définition cf. *note de bas de page 3 p. 19*), de la cohésion sociale (1), avec de bailleurs proches du mouvement altermondialiste (2) aboutit à un programme qui peut osciller entre « développement communautaire » (voire projet d’*empowerment*) et *community organizing*.

1. Pair·e éducation et cohésion sociale

À ses débuts, lorsqu’Africa Unite n’est pas encore une organisation enregistrée mais un programme du CTRC et d’IDASA puis du SCCT, l’influence de Trevor sur la forme que prend le programme est assez importante. C’est à travers ce dernier que passent les concepts « à la mode » et les

⁸⁴ « L’emploi d’un terme plutôt que d’un autre permet de mettre l’accent sur les finalités de certains groupements et sur la place qu’ils occupent à ce titre dans un ordre institutionnalisé, sur les statuts conférés par l’usage à certains dispositifs stabilisés, et sur l’activité de classement à laquelle les acteurs sociaux se livrent quand ils parlent des systèmes de relations qui structurent leurs rapports » (Lagroye et Offerlé, *Sociologie de l’institution*, 2011, 15).

formulations théoriques de la méthodologie de l'organisation. Il joue un rôle qui se rapproche de celui de « courtier⁸⁵ » que J-P Olivier de Sardan identifie dans la circulation de « modèles voyageurs ». Trevor correspond d'ailleurs au profil de l'« expert » proche des institutions de développement et associé au monde de la recherche que ce même auteur met en avant⁸⁶ (cf. *Encadré 6, ci-dessous*). Il ne faut toutefois pas surestimer son influence puisque c'est Zacharia, le directeur, qui fait vivre l'organisation au quotidien, et que les premiers financements obtenus ne permettent pas de financer les programmes de pair-e éducation imaginés par Trevor mais des activités de travail social (cf. *Chapitre 1 I.A.3, p. 142*). Ce n'est qu'après 2008, lors de la construction avec des fonds plus pérennes du programme de cohésion sociale, que ce travail portera vraiment ces fruits.

Encadré 6 - Portrait de Trevor : un expert de la migration et des ONG

Trevor est né en 1963 dans le *township* classifié comme « *coloured* » d'Hanover Park. En 1979, il suit son grand frère et s'investit dans le mouvement de la Jeunesse Étudiante Chrétienne (JEC). Il apprend à « organiser des meetings, penser stratégiquement », et utiliser la méthode « Voir, Juger, Agir » qui propose de repartir de l'analyse d'une situation locale pour pouvoir établir des objectifs réalisables et les atteindre⁸⁷. En 1981, il est embauché par la JEC en tant que coordinateur du bureau du Cap. Ce « travail pour l'Église » lui permet de se tenir à distance des services de répressions sud-africains (même s'il continuera à mener quelques activités illégales de distribution de documents anti-apartheid), tout en restant en contact avec des organisations proches de l'United Democratic Front* : « lorsque j'ai suivi ma formation en *leadership* pour les jeunes [avec les JEC], c'est ce que nous avons été formés à faire, c'est-à-dire travailler avec d'autres personnes, mais rester à l'arrière-plan, ne pas prendre la position de *leader*, permettre aux autres de se développer dans ces positions ». À la différence de son frère, il explique ne pas avoir été trop influencé par le *Black Consciousness Movement** de Steve Biko et que contrairement à certains de ces amis de l'époque : « Je n'ai pas passé beaucoup de temps à lire des choses sur Marx... Je trouve que c'était juste trop théorique ». Le livre interdit l'ayant le plus marqué était intitulé *Organise your Staff* et « serait considéré aujourd'hui comme un livre inoffensif ».

La transition post apartheid qui s'amorce au début des années 1990 est pour lui l'occasion de mettre encore plus de distances avec un monde militant dont il me dit abhorrer les combats internes et factionnalisme. En 1992, il est embauché par l'organisation libérale IDASA. Pour son premier poste, et jusqu'à la fin des négociations entre l'ANC et le Parti national en 1994, il organise donc de nombreuses réunions,

⁸⁵ Bierschenk, Chauveau et Olivier de Sardan définissent les « courtiers en développement » comme des « intermédiaires entre des 'donateurs' et des 'bénéficiaires' potentiels de l'aide au développement ». (D. Thomas Bierschenk, Jean-Pierre Chauveau, et Jean-Pierre Olivier de Sardan, éd., *Courtiers en développement: les villages africains en quête de projets*, Collection « Hommes et sociétés » (Paris : Mainz: Karthala ; Association euro-africaine pour l'anthropologie du changement social et du développement, 2000), 7).

⁸⁶ Olivier de Sardan, *La revanche des contextes*, 2021, 41.

⁸⁷ La plupart des informations et citations ci-dessous sont tirées de deux entretiens avec Trevor, le 27 juillet 2017 et le 22 juillet 2019.

séminaires et ateliers qui ont pour objectifs de préparer les institutions de la nouvelle Afrique du Sud (gouvernements locaux, police, etc.) ce qu'il m'explique de la manière suivante : « c'était presque un rôle d'activiste, mais l'intention était de faciliter la discussion entre le gouvernement et la société civile, plutôt antagonistes l'un envers l'autre [...] sur la base d'un modèle de dialogue plutôt que de se battre l'un contre l'autre ». À partir de 1994, il passe du terrain aux bureaux avec un rôle de « *manager* de projet » qui l'amène à gérer les relations avec les bailleurs, l'écriture des rapports et demandes de fonds et à guider les autres départements dans la mise en œuvre de leurs programmes.

Du fait de ce poste, il est en contact avec la plupart des programmes de l'organisation et aide donc à lancer en 1996, en collaboration avec la Queen University d'Ottawa et grâce aux financements de l'Agence Canadienne de Développement International, le *Southern African Migration Programme* (SAMP). Quelques mois plus tard, Wilmut James le directeur général d'IDASA, très impliqué dans ce projet de recherche autour des questions migratoires, fait de Trevor le manager du SAMP, bien qu'il explique « ne rien savoir sur les migrations ». Trevor va très vite se former et, avec ses collègues du SAMP, il écrit des articles dans des revues universitaires et est engagé auprès du gouvernement, avec d'autres organisations comme l'OIM, le HCR et de nombreux universitaires, d'abord autour du *Refugee Act* adopté en 1998 puis de l'*Immigration Act* adopté en 2002. À partir de 1999, il mène des formations pour le *Migration Dialogue for Southern Africa* (MIDSA) qui a pour but d'harmoniser les législations migratoires de la Communauté de développement de l'Afrique australe (SADC). Au cours des années 2000, il devient consultant indépendant et continue à travailler pour des organisations internationales autour des questions migratoires.

Lorsqu'Africa Unite fait ses premiers pas, c'est Trevor qui conceptualise et théorise l'approche de l'organisation : la formation de « pair-es éducateur·rices aux droits humains »⁸⁸. À la différence des modèles voyageurs aux frontières relativement bien définies que citent J-P Olivier de Sardan comme incarnation exemplaire de sa théorie (que sont les *Logframe*, *Randomized Control Trial* ou autre transferts monétaires)⁸⁹, ce qu'importe Trevor à Africa Unite semble parfois plus flou, plus flottant et tout autant guidé par les exigences participatives de son expérience anti-apartheid, la continuité de la campagne Roll Back Xenophobia que par les approches consensuelles des institutions de développement qu'il côtoie après la libération de Nelson Mandela (cf. *Encadré 6 ci-dessus*). Plus que des « modèles voyageurs » munis de manuels de transfert, Trevor importe donc des *buzzwords*⁹⁰, des grands concepts, comme la pair-e éducation et les droits humains. Au début des années 2000, l'idée de pair-e éducation est ainsi très utilisée par les organisations qui luttent contre le VIH/SIDA :

⁸⁸ Cette approche théorique est détaillée en annexe de : Parady, « "Don't Call Me Kwere-Kwere" Figthing Xenophobia from the Ground Up, in *New Crossroads* », Spring 2002, 63-67.

⁸⁹ Même si cette impression de clarté est remise en question par la rencontre avec la réalité du terrain, ce que J-P. Olivier de Sardan appelle « revanche des contextes » (Olivier de Sardan, *La revanche des contextes*, 2021, 69-73 et 79-105).

⁹⁰ Cornwall, « Buzzwords and Fuzzwords: Deconstructing Development Discourse », 2007.

« - Léo Fortaillier : Ce concept de « pair-e éducation », tu le tires d'où ?

- Trevor : Il s'agissait et il s'agit toujours d'un concept très populaire à bien des égards, et par exemple, il y avait beaucoup de personnes qui travaillaient dans le domaine du VIH/SIDA, elles étaient également appelées des 'pair-es éducateur-rices'. Ça coïncide donc avec ce type de formation qui émergeait très fortement, et il nous a semblé logique de ne pas simplement former les gens et qu'ils disparaissent ensuite, mais de les former et de leur dire que nous attendons d'eux qu'ils fassent certaines choses. Mais oui, beaucoup de gens faisaient des programmes de formation de pair-es éducateur-rices » (entretien Trevor, co-fondateur puis président du bureau d'Africa Unite, 22 juillet 2019).

De même, les droits humains, centraux dans la constitution de 1996 et promus par la toute nouvelle SAHRC, ou les Objectifs du millénaire pour le développement font partie du discours d'Africa Unite. C'est du fait de sa position d'expert et de courtier que Trevor, aidé d'une stagiaire américaine, rédige entre 2002 et 2003 un manuel pour former des « pair-es éducateur-rices aux droits humains ». Si des activités sont menées dans ce cadre, elles le sont de manière assez éparse étant donné que l'ONG ne parvient pas vraiment à obtenir des financements stables pour celles-ci et que du temps et de l'énergie doivent être consacrés au programme d'assistance sociale Singamakhalipha qui est relativement bien financé (cf. Annexe 3 p. 528).

Le retrait de CORDAID et la réduction du financement du DSD en 2010/2011, vont réduire la part que Singamakhalipha occupe dans l'organisation, et le soutien de plus en plus important de DKA à partir de 2007, d'un donneur anonyme à partir de 2013⁹¹, puis du CCFD (à partir de 2014) vont permettre de professionnaliser ce qui deviendra le programme HRfSC. Mentionné comme tel, ce programme est évoqué pour la première fois dans le rapport annuel de 2011-2012⁹². Il regroupe des activités qui existent alors de manières plus ou moins formalisées, mises en œuvre de manière parfois ponctuelle et qui bénéficient alors de ressources humaines et de financements plus importants. Ainsi, au moment de mon enquête à Africa Unite (2017-2018), le HRfSC est présenté⁹³ comme étant composé de cinq branches : à la pair-e éducation aux droits humains s'ajoute la médiation de conflit, des clubs scolaires, le partage de compétences (*skills sharing*) et les activités de *lobbying* et de plaidoyer. Cette division en segments clairement délimités est légèrement trompeuse dans la mesure où en pratique les activités débordent parfois l'une dans l'autre et où certains événements sont difficilement

⁹¹ Fondation d'une riche famille européenne héritière d'un empire commerciale qui, comme me l'explique le directeur d'Africa Unite, ne veut pas être nommée.

⁹² Africa Unite, « Annual report 2011/2012 » (Cape Town: Africa Unite, 2012).

⁹³ Par exemple aux nouveaux stagiaires dont je fais partie ou aux représentant-es de DKA en visite (carnet de bord du 6 février et du 9 mars 2017).

précisément classable dans cette typologie. De même cette catégorisation masque le fait que Zacharia lance toujours de nouvelles initiatives qui deviennent parfois une « activité » pérenne mais reste souvent un événement isolé ou un embryon de projet⁹⁴.

La modification des équilibres entre Singamakhalipha, qui a son bureau à Gugulethu, et le programme HRfSC, dont les activités sont gérées principalement depuis le bureau du centre-ville, est symbolisée par le fait que pour la première fois en 2015, après le déménagement du bureau du centre-ville, celui-ci est plus grand que le bureau de Gugulethu⁹⁵. Je reviens dans la sous-partie suivante sur les relations avec les bailleurs qui vont financer ce changement de cap mais il ne faut pas oublier toute une série de « formations », de partenariats qui, bien que ne donnant pas immédiatement accès à des financements, permettent à Africa Unite de reformuler sa méthodologie dans les termes qui correspondent à ce que promeuvent ces organisations (en plus d'une forme de « légitimation par l'international »). Après 2008, cette restructuration de l'organisation passe notamment par la formation et la mise en œuvre des « *community conversations* » organisés par la Nelson Mandela Foundation⁹⁶ auxquelles participent Zacharia et Zanele (qui sera la première directrice du HRfSC) en 2009 et 2010. Ce programme, financé par les fondations du multimilliardaire allemand Hasso Plattner, de la banque ABSA, des mines De Beers et du ministère britannique pour le développement international (DFID), a pour objectif, après les violences de 2008, de « favoriser la compréhension de la xénophobie et de générer une réponse à celle-ci⁹⁷ ».

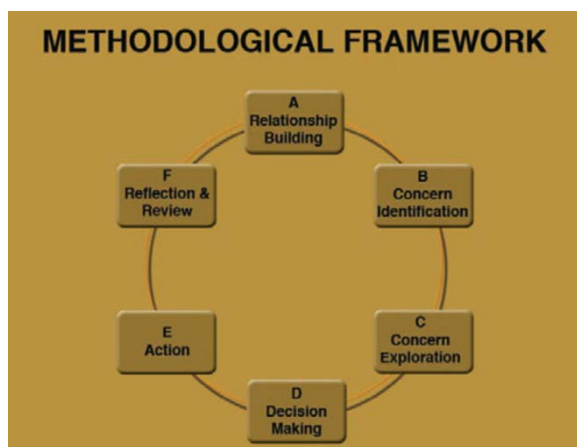


Figure 8 - Cycle de la méthodologie CCE (extrait du guide de la NMF)

La formation de la NMF est dirigée par Brenda, ancienne membre du CTRF reconvertie dans la justice transitionnelle, et Ken Mutuma, ancien conseil légal du HCR et de la Croix rouge sud-africaine, qui deviendront tous deux membres du bureau d'Africa Unite dans les années 2010. La formation est basée sur la méthodologie « *Community Capacity Enhancement* » (CCE) développée par l'UNDP, instrument censé permettre à une communauté d'identifier les problèmes auxquelles elle fait face, ici au travers de « conversations de communautés », pour y apporter une réponse collective (cf.

⁹⁴ En 2022, il lance par exemple *Tusimame Wanawake*, un programme d'« empowerment de femmes migrant-es » dont les racines peuvent être retracées jusqu'au CTRF, que Zacharia a plusieurs fois tenté de lancer mais qui, avant cette date, n'a jamais vraiment existé de manière pérenne et stabilisé.

⁹⁵ En 2016, Africa Unite ouvre également un petit bureau pour mettre en œuvre le programme HRfSC à Durban.

⁹⁶ Mais je pourrais également revenir sur la participation d'Africa Unite au programme UNESCO Chair for Comparative Human Rights en 2011, ou à des formations de leader organisée par CWD, ou à son inscription dans le Western Cape Network for Community Peace and Development, promouvant le « sport pour le développement et la paix » sous la houlette de l'ICESSD (UWC).

⁹⁷ Nelson Mandela Foundation, « Community conversations - Communities embracing each other - Booklet » (Nelson Mandela Foundation, 2009), 6.

Figure 8, ci-contre). Au-delà de la CCE, on retrouve aussi dans le bilan que dresse la NMF de ces « conversations » les mots-clés de « droits humains », auxquels cinq pages de définition sont consacrées⁹⁸, et de « cohésion sociale », puisque Zacharia et Zanele participent à la mise en œuvre de « *social cohesion dialogues* » dans différents *townships* du Cap et de Johannesburg⁹⁹. S'il ne semble pas que cette formation ait en elle-même profondément changé la manière de faire d'Africa Unite¹⁰⁰ (qui a d'ailleurs sûrement été sélectionné parce qu'elle n'était pas totalement étrangère à ces méthodes) elle légitime le travail d'Africa Unite et permet à Zacharia de continuer à apprendre à présenter son travail dans les termes les plus valorisés dans le secteur du développement. C'est d'ailleurs après avoir participé à ce programme de la NMF que l'ONG se met à constamment utiliser le terme de « cohésion sociale » et qu'est lancé en 2012 le programme HRfSC. S'il ne sait pas me donner une date exacte, Trevor m'expliquera que « si nous avons commencé à parler de 'cohésion sociale', c'est en partie parce que le gouvernement sud-africain a commencé à utiliser le terme » (entretien Trevor, juillet 2017).

L'articulation de financements à ces formations permet à Africa Unite de recruter et de rémunérer, de manière plus ou moins durable, les pair-es éducateur-rices qu'ils estiment les plus à même de mobiliser ces discours et approches consensuelles de la cohésion sociale et du dialogue (cf. chapitre 3). Ceci va permettre de progressivement pérenniser les différentes composantes du programme HRfSC, et d'en ajouter de nouvelles comme le projet de clubs scolaires (« *school clubs* ») - à partir de 2014. Lors de ma présence à Africa Unite en 2017 et 2018, le HRfSC fonctionne en grande partie grâce aux formations de pair-es éducateur-rices et des membres des clubs scolaires qui fournissent ensuite, avec les salarié-es et les stagiaires, une part importante du boulot de l'ONG. En 2017 est organisée la dernière formation où une quinzaine de jeunes sud-africain-es et migrant-es participaient au côté d'une quinzaine d'étudiant-es américain-es de l'Université du Connecticut (UCONN)¹⁰¹. En 2018, cette même formation est destinée à 27 jeunes sud-africain-es et migrant-es (entre 17 et 35 ans). Ce sont ces participant-es, dont une partie abandonne le programme après la formation, que les six salarié-es (aux statuts plus varié-es que dans d'autres ONG) d'Africa Unite doivent accompagner tout au long de l'année. Suite à la formation de trente membres des clubs scolaires en 2017, puis 42 en 2018, les salarié-es du programme HRfSC doivent également soutenir les activités des élèves. Du fait de la taille relativement réduite de ces groupes, étant donné que ces formations n'ont lieu qu'une fois par an et

⁹⁸ Nelson Mandela Foundation, 2009, 10-15.

⁹⁹ Nelson Mandela Foundation, 2009, 15-19.

¹⁰⁰ Le rapport annuel d'Africa Unite de 2012 mentionne les six étapes du processus de CCE et on retrouve parfois la mention d'outils de la CCE dans les billets de blog publié sur le site d'Africa Unite après certains événements. Toutefois, la CCE n'est plus mentionnée après 2013 ni dans les rapports ni dans ce que j'ai pu observer à partir de 2017.

¹⁰¹ Ce partenariat avec UCONN a commencé en 2011 et permet de financer pendant sept ans la formation. Il a été initié par une enseignante responsable du « Programme d'études à l'étranger en Afrique du Sud » de cette université et Trevor qui donnait des cours dans le cadre de ce programme.

qu'elles réunissent des individu-es habitant-es des nombreux *townships* du Cap voir de la province, ces formations se déroulent en dehors du Cap dans des lieux qui permettent d'héberger et de nourrir des groupes. Entre trois et cinq autres réunions/formations d'une journée à destination des pair-es éducateur·rices et gouvernements sont organisées tout au long de l'année (cf. *Tableau 2 p. 172*).

Si ces formations qui sont menées par Trevor (cf. chapitre 5) peuvent être vues comme des facteurs de renforcement de la dépolitisation, il ne faut pas présenter ce processus comme univoque puisque, dans le même temps, le soutien du CCFD et de DKA tend à tirer l'organisation vers des approches plus antagonistes.

2. CCFD et DKA : héritage tiersmondiste et influence altermondialiste

Pour le programme HRfSC, après 2008, les fonds viennent en grande partie de DKA et du CCFD (cf. *Annexe 3 p. 528*) et il faut revenir sur ce que signifie être partenaire de ces bailleurs (contrairement au HCR ou au BPRM pour ARESTA et le SCCT notamment). Un très rapide historique de ces partenariats et un retour sur les relations concrètes qui en découlent avec leurs représentant-es permettent de comprendre que si les impératifs participatifs sont les mêmes que pour la CCE par exemple, ils s'ajoutent d'une tonalité plus antagoniste et de la mise en réseaux avec d'autres organisations qui se revendiquent plus « militantes ». Cette influence altermondialiste va donc se mêler aux orientations initiales insufflées par Trevor sans toutefois les remettre fondamentalement en cause.

DKA et le CCFD appartiennent à la même mouvance tiersmondiste¹⁰² catholique et sont en réseaux (notamment au sein du réseau européen d'« organisations pour la justice sociale », Coopération Internationale pour le Développement et la Solidarité). Pendant l'apartheid, ce réseau a financé certaines organisations (notamment les branches sud-africaines des JOC et JEC, le CWD et soutenu les signataires des documents de Kairos¹⁰³) et ont continué dans la période post-apartheid. Les premiers petits financements d'Africa Unite en 2003 viennent de Breadline for Africa (organisation créée par Andrew, ancien directeur de CWD), de Cordaid (organisation catholique hollandaise) puis de DKA en 2006 (cf. *Annexe 3 p. 528*). C'est également du fait de ce réseau religieux que le père Lapsley parvient à obtenir des fonds du CCFD pour ARESTA en 2003, partenariat qui prend fin en 2015, suite aux tensions autour de l'organisation du Forum mondial sur les migrations en 2014. Lors de ces préparatifs,

¹⁰² Courant d'idée apparu dans les années 1960 qui envisage les difficultés du « tiers-monde » comme résultant de rapports de domination avec les puissances coloniales et occidentales. Philippe Ryfman, *Les ONG*, vol. 3e éd., Repères (Paris: La Découverte, 2014), 11-12.

¹⁰³ Déclaration théologique œcuménique de 1985 rédigées par des responsables religieux sud-africain·nes chrétien·nes proches de la théologie de la libération, qui condamne l'apartheid en mettant en avant des arguments d'ordre spirituel. <https://ccfd-terresolidaire.org/quand-leglise-contribue-a-la-chute-de-lapartheid/>.

qui commencent en 2011, le CCFD rencontre Africa Unite dont l'approche correspond plus aux orientations de la nouvelle chargée de mission pour l'Afrique australe et qu'il commence à financer en 2014.

Le contact avec ces organisations se fait par l'intermédiaire de rapports et contacts réguliers avec Claire, salariée française du CCFD chargée de mission Afrique australe, et Fatima consultante sud-africaine pour DKA. Lors des entretiens que j'ai faits avec elles, elles expriment leur engouement pour des organisations, dont elles aimeraient qu'Africa Unite se rapproche, notamment l'Alternative Information and Development Centre (AIDC, également financé par le CCFD) et le Trust for Community Outreach and Education (financé par DKA), dont elles apprécient les approches participatives et « confrontationnelles ». Si DKA et le CCFD sont des organisations de grande taille qui réunissent des individus aux positions idéologiques assez éloignées, c'est bien avec Claire et Fatima qu'Africa Unite interagit le plus fréquemment, ce qui n'est pas sans conséquence. Claire, qui est depuis 2006 « chargée de mission Afrique australe », basée en France, est ainsi assez critique de l'approche passive de « prestation de services » d'ARESTA (déjà partenaire du CCFD quand elle rejoint l'organisation) :

« AIDC, moi je suis fan numéro un.... La vision d'aller structurer des gens à la base, après c'est un peu au cas par cas... ARESTA par exemple, je les trouvais pas extrêmement compétents, plus dans la prestation de service même si le service est utile, le plaidoyer ils étaient pas forcément à fond dedans... Nous c'est pas notre rôle, nous on essaie de rester sur la ligne changement social, donc c'est pas ça qui va faire changer la société. Au jour le jour ça va aider les migrants y'en a besoin c'est utile donc on peut soutenir ça mais il faut pas que ce soit l'unique appui. [...] Très clairement ARESTA moi je les trouvais trop dans le compromis, pour moi ça faisait pas avancer les choses. Après, je sais pas, je suis pas politicienne non plus hein, moi je trouve que l'approche des AIDC, des TCOE sont super intéressantes, peut être que le futur montrera qu'au final ils se tirent peut-être une balle dans le pied en étant trop confrontationnels... J'en sais rien [rire]. Moi je trouve que c'est intéressant, moi ça me plait » (entretien Claire, 29 mai 2017, en français).

Fatima est une consultante indépendante sud-africaine qui travaille depuis les années 2000 au Cap principalement pour FastenOpfer (organisation catholique suisse) ou DKA. Elle a été impliquée dans la lutte anti-apartheid au lycée et était proche du Pan Africanist Congress* et du *Black Consciousness Movement*, mais ne peut pas occuper de position de direction du fait de l'opposition de son père à son militantisme. Elle commence une carrière de travailleuse sociale à la fin des années 1980 pour une organisation dont elle critique l'approche pas vraiment « radicale ». Elle y détourne les réunions de groupes de jeunes ou de couture qu'elle doit organiser pour « parler du boycott des loyers » et de la lutte anti-apartheid (entretien Fatima, 25 avril 2018). Dans la période de transition postapartheid,

elle s'engage avec le CWD, dont elle apprécie l'approche « *grassroots* », réfléchit à « comment passer de la politique de protestation à la coopération avec le gouvernement et à la participation au gouvernement » et reprend en parallèle un master en développement social (entretien Fatima, 25 avril 2018). Lorsqu'elle évoque son parcours, elle mobilise donc des références critiques (avec laquelle il faut être prudent puisque celles-ci ont parfois été vidées de leur sens initial en devenant des « bonnes pratiques » internationales, comme par exemple la méthodologie de la « systématisation » à la trajectoire proche de celle de l'*empowerment*¹⁰⁴) :

« - Fatima : J'ai appris beaucoup des approches que j'utilise par le biais du travail social. Parce que je pense que le travail social a le socle théorique qui aide à faire ça, mais en même temps, je pense que c'est ma formation en développement social qui m'aide aussi. Et puis, ma pratique et mon expérience avec les communautés qui la façonnent. En cours de route, j'ai suivi des formations supplémentaires.

- Léo Fortaillier : Avec DKA ?

- Fatima : Avec divers... Certaines avec DKA, des formations courtes. La systématisation, c'était avec DKA, mais aussi par Horizon 3000 qui est une agence autrichienne, une agence de développement qui travaille en partenariat avec DKA. J'ai suivi une formation sur la médiation, une formation 'Ne pas nuire' avec Fastenopfer aux Philippines, parce qu'elle s'adressait au coordinateur... En tant que donateur, comment intervenir sans nuire. J'ai également suivi un cours intitulé Human Awareness Program, qui portait sur la manière dont les adultes apprennent et sur la manière de dispenser une formation et de renforcer les capacités à l'aide d'un modèle de changement pour la transformation... Mais à l'université, j'ai appris ce qu'était la transformation et j'ai utilisé la méthodologie de Paulo Freire. Et puis, il y a un autre chercheur, Manfred Max-Neef, Barefoot Economics, que tu devrais lire. Il y a beaucoup de choses dans l'animation et ainsi de suite » (entretien Fatima, 25 avril 2018).

Dans les années 1990, du fait de son travail au CWD, elle travaille parfois avec le CTRF (dont elle me dit avoir notamment fait « leur planification stratégique ») et connaît donc Zacharia. Ce dernier vient la solliciter une fois qu'elle travaille en tant que consultante indépendante pour DKA et Africa Unite obtient un financement du bailleur autrichien en 2006.

¹⁰⁴ C'est-à-dire celle d'un concept développé dans les mouvements sociaux radicaux sud-américain réapproprié ensuite par des acteurs comme la Banque mondiale, etc. La systématisation vise à analyser et à tirer des leçons d'expériences pratiques des luttes sociales, pour enrichir la théorie et améliorer les pratiques futures (sur l'*empowerment* voir : Bacqué et Biewener, *L'empowerment, une pratique émancipatrice ?*, 2015).

Lors de mes entretiens avec Fatima et Claire j'ai donc été surpris par l'écart qui pouvait exister entre leur discours prônant des approches basées sur un minimum d'antagonisme et celui de Zacharia ou Trevor qui préfèrent eux mettre en avant une approche plus diplomatique. Comme Claire, Fatima ne critique pas explicitement Africa Unite (ce qui va de soi face à un chercheur qu'elle n'a croisé qu'une fois en tant que stagiaire de cette organisation), elle dira tout au plus en évoquant le rapport aux stagiaires de cette organisation que c'est « un endroit facile pour venir faire un stage, parce que les autres lieux de stage [AIDC et TCOE] exigent beaucoup plus des stagiaires [...] Africa Unite est le choix le plus facile, il ne vous met pas au défi... Africa Unite pourrait être fait dans n'importe quel autre pays aussi bien » (entretien Fatima, 25 avril 2018). Toutefois, elles « poussent » toutes les deux pour que Africa Unite se réfère plus à AIDC et TCOE : « quand je dis 'pousser' c'est : 'Zacharia, vous [Africa Unite] avez besoin d'une formation en compétences économiques, politiques... AIDC est l'endroit où il faut aller... Vous avez des problèmes avec les travailleurs-ses agricoles migrant-es... [allez à TCOE].... Tu vois, il faut toujours essayer de créer des liens » (entretien Fatima, 25 avril 2018). En 2016, Claire essaie de concrétiser cette idée de collaboration en demandant aux trois organisations de postuler ensemble à un appel à projet de l'Union Européenne. Si le projet n'est pas accepté, les efforts de Fatima et Claire sont payants puisque le directeur d'AIDC, vient régulièrement mener des formations sur l'économie à Africa Unite, durant lesquels il mobilise une analyse matérialiste, et que des jeunes participant-es aux programmes des ONG circulent fréquemment entre elles. En tant que stagiaire, je me suis également rendu avec les membres d'Africa Unite à plusieurs formations de TCOE ou d'AIDC et même à une formation organisée en commun.

Toutefois, malgré cela, aussi bien Zacharia que Blessing (directeur du programme HRfSC en 2017) resteront critiques des « militant-es » qui comme ils me le disent souvent lors de discussions informelles « font plus de bruit qu'autre chose »¹⁰⁵. Comme je l'ai observé, notamment lors de débats, parfois passionnées (généralement dans des moments privés), ces militant-es, et notamment les autres partenaires du CCFD et de DKA, dénoncent en retour l'approche « dépolitisée » d'Africa Unite. Il faut donc réinscrire cette collaboration dans la capacité qu'à Africa Unite à collaborer aussi bien avec partenaires aux orientations idéologiques très diversifiées, aussi bien des mouvements sociaux comme la Social Justice Coalition, Equal Education, Ses'khona ou AbM que l'UNESCO ou l'ONG coréenne de développement personnel IPYG¹⁰⁶. Ce que Trevor pointe comme une force mais aussi un risque

¹⁰⁵ Chose qu'ils ont en communs avec les organisations de community organizing qui reproche au mouvements sociaux leur « manque de 'pragmatisme' et surtout de revendications concrètes et gagnables » (Talpin, *Community organizing*, 2016, 60).

¹⁰⁶ International Peace Youth Group (IPYG), ONG sud-coréenne aux discours très consensuels. D'après son site IPYG est le groupe de jeunesse de l'ONG coréenne Heavenly Culture, World Peace, Restoration of Light (HWPL), mouvement de paix, ayant le statut consultatif auprès du Conseil Économique et Social de l'ONU. Son dirigeant Lee Man-Hee, condamné pour avoir propagé des fausses informations sur le Covid, est également à la tête de l'église Shincheonji, accusée de dérives sectaires et dont les liens avec HWPL semblent prouvés contrairement à

d'éparpillement, notamment lors d'implication dans des campagnes qui s'éloignent de sa ligne « diplomatique », ce qu'en tant que membre du bureau il ne manque pas de faire remarquer :

« on doit travailler très dur pour conserver ce caractère de l'organisation [...] on nous demande constamment de faire des choses supplémentaires qui font, je suppose, partie de notre mission, mais qui ne sont pas au cœur de ce dont nous nous occupons [cohésion sociale entre migrant·es et Sud-Africain·es] et, à chaque réunion du conseil d'administration, on pose des questions à ce sujet : 'pourquoi nous impliquons-nous dans des campagnes sur le financement illicite¹⁰⁷ ? qu'est-ce que cela a à voir avec nous, en tant qu'organisation ?'. Je comprends la valeur de ce genre d'activités, car elles génèrent une présence, créent des partenariats et tout le reste, mais je suis toujours conscient qu'il ne faut pas se laisser distraire par ça. Oui, c'est bien de travailler avec d'autres organisations et de s'impliquer dans une campagne sur les financements illicites, mais cela ne doit pas nous détourner d'autre chose » (entretien Trevor, 22 juillet 2019).

Il faut également noter qu'Africa Unite n'est pas non plus uniquement financé par le CCFD et DKA et que le « bailleur anonyme » est quant à lui plus favorable à des approches consensuelles. Cette capacité à travailler avec tout le monde s'explique donc autant (voire plus) par des raisons de moyens (travailler en partenariat permet de travailler à moindre coût) et des contraintes liées au modes de financement que par des différences idéologiques (ou du moins d'approches) fondamentales. Elle s'explique peut-être aussi par la capacité de Zacharia à gérer ces injonctions contradictoires. Celle-ci tient sûrement à son parcours, et au rôle d'intermédiaire qu'il a appris à jouer depuis 1994 entre ONG, bailleurs et migrant·es puis entre Sud-Africain·es et migrant·es (cf. chapitre 1 I.B p. 129) mais aussi à sa façon d'envisager Africa Unite comme une organisation qui « vend des réponses à des problèmes » :

À la fin de la réunion hebdomadaire de l'équipe qui se tient dans la grande salle du bureau et qui réunit Zacharia, la directrice du programme Singamakhalipha, le directeur du programme HRfSC, deux autres salariées d'Africa Unite, deux pair·es éducateur·rices et six stagiaires occidentales·aux, Zacharia prend la parole. Il nous explique que le loyer du bureau d'Africa Unite coutant R10 000 par mois à l'organisation il est nécessaire de plus démarcher (« lobby ») les bailleurs. Pour ce faire, il faut d'après lui que nous soyons capables de répondre à la question

ce qu'il affirme (Aylin Ho et Quentin Le Van, « Dans les griffes de l'« église » sud-coréenne Shincheonji », *Le Monde (le Mag)*, 14 décembre 2024).

¹⁰⁷ Trevor fait ici référence à une « flash mob » organisée en décembre 2014 avec l'ONG African Monitor contre les « flux financiers illicites » : billet de blog d'Africa Unite : <https://africauniteblog.wordpress.com/2014/12/15/youth-against-illicit-financial-flows-in-south-africa/>.

qu'il nous pose : « Quel est le produit qu'on [Africa Unite] vend ? KFC vend du poulet frit, Coca Cola des sodas... Que vend Africa Unite ? ». La réponse d'une paire éducatrice et d'une stagiaire ne le satisfaisant pas il explique : « On vend des solutions à des problèmes... Il doit y avoir un problème... c'est pourquoi nous avons toujours besoin de savoir ce qui se passe dans les communautés ». Il donne ensuite pour exemple les problèmes de grossesse chez les adolescentes, de violence dans les écoles, ou les conditions de vie à Kanana, Europe et Barcelona (informal settlements où interviennent les travailleur·ses sociaux·les de Singamakhali) et affirme que « un problème c'est une opportunité pour nous » et que c'est pour cela qu'Africa Unite existe et subsiste depuis 2001.

Extrait carnet de bord, 6 février 2017



À Africa Unite, plus qu'au SCCT ou à ARESTA (du moins dans cette phase de conception des programmes), le flou, l'ambiguïté des objectifs de cohésion sociale permet donc de tenir ensemble des influences politiques relativement opposées¹⁰⁸. Lors de la phase de conception du programme d'ARESTA, à laquelle la partie suivante est consacrée, le processus semble avoir été plus univoque. Le poids du CCFD est assez réduit face à celui du HCR, et le processus d'institutionnalisation aboutit à un programme où quelques salarié·es de l'ONG forment des centaines de pair·es éducateur·rices/bénéficiaires (cf. *Tableau 2, p. 172*), avec une vision du rendement éducatif qui se rapproche plus de la campagne RBX que d'un travail ascendant de mobilisation des communautés sur le terrain (qui demande plus de temps et des ressources humaines)¹⁰⁹.

B. ARESTA : mettre en œuvre la cohésion sociale pour le HCR

Contrairement à Africa Unite ou au SCCT, avant 2008, ARESTA n'a jamais vraiment mené de programme de sensibilisation aux questions migratoires à destination des Sud-Africain·es ou tenté de faire interagir migrant·es et Sud-Africain·es. Après les violences de 2008, l'approche par la cohésion sociale va permettre à cette ONG, qui connaît à partir de 2004 de profonds bouleversements, de se relancer. Entre 2010 et 2011, la méthodologie d'ARESTA pour recréer de la cohésion sociale entre ces deux groupes va progressivement se solidifier. D'abord à la suite d'une campagne en 2010 contre la xénophobie qui mêle ateliers de sensibilisation et agir culturel, sous la houlette du HCR et grâce au soutien d'un habitant sud-africain de Khayelitsha (1). Puis à la suite d'une formation à la résolution de conflit organisée par l'OIM en 2011 qui va permettre à l'organisation d'intégrer des méthodologies de *peace building* et de cohésion sociale se revendiquant plus ascendante (*bottom-up*) (2). Ce renouveau va notamment se faire avec le retour du soutien du HCR, perdu entre 2006 et 2010. Bien qu'également

¹⁰⁸ Lefranc, *Comment sortir de la violence ?*, 2022, 378-80.

¹⁰⁹ Talpin, *Community organizing*, 2016.

financé par le CCFD jusqu'en 2014, ce partenariat avec l'institution onusienne est le plus déterminant quant à la forme que prend le programme (que j'ai pu observer en 2016) (3).

1. De l'anti-xénophobie à l'éducation : « atelier de tolérance » et agir culturel

Quand les violences xénophobes de 2008 éclatent, l'organisation est donc au bord de la fermeture. C'est cependant cette crise qui va motiver un soutien accru du CCFD, puis le retour du HCR en 2010¹¹⁰ et permettre le renouveau de l'ONG, notamment autour de la notion de « cohésion sociale » :

« - Jerome : Je pense que c'était une période confuse pour de nombreuses ONG dans le pays également, et une période étrange, alors que nous avions un objectif et une orientation très clairs, il fallait presque se reconceptualiser, se réimaginer, à la lumière [...] de ce que les donateurs étrangers voulaient, sans compromettre ce que nous étions.

- Léo Fortaillier : Comment vous avez procédé ? Qu'est-ce que vous avez changé ?

- J : On a vraiment reconceptualisé la façon dont... pas en termes de nos programmes de base, mais on avait vraiment reconceptualisé en termes d'où on voulait aller et de ce qu'on voulait réaliser, et le fait est que... Si l'on considère le sort des réfugié-es et que l'on pense aux trois solutions durables proposées par les Nations unies¹¹¹, notre approche mettait l'accent sur l'intégration volontaire. La question que nous devions nous poser était donc de savoir comment faciliter l'intégration et les deux choses... [...] Dans ce contexte... Je me souviens que nous avons organisé un atelier vers 2008, quelque part à Constantia, et que nous avons parlé de.... Pour la première fois, je crois, nous avons parlé de cohésion sociale et de la nécessité de préparer les communautés d'accueil, les townships, de travailler avec elles pour faciliter l'intégration des réfugié-es » (entretien Jerome, ancien président du bureau d'ARESTA, 20 juillet 2019).

Dès 2008, ARESTA s'est donc approprié le terme de « cohésion sociale », même s'il sera plus largement utilisé après la participation aux dialogues de la Nelson Mandela Foundation en 2010¹¹².

¹¹⁰ En raison des événements de 2008, mais aussi à la faveur d'un changement de staff au sein du bureau du HCR qui revient sur sa politique de n'avoir qu'un seul partenaire opérationnel par ville (entretien Jerome, ancien président du bureau d'ARESTA, 20 juillet 2019).

¹¹¹ Le HCR envisage trois « solution durables » pour les demandeur-ses d'asile et réfugié-es : le rapatriement volontaire, la réinstallation dans un pays tiers ou l'intégration locale, cf. site internet du HCR : <https://www.unhcr.org/fr/nos-activites/construire-de-meilleurs-avenirs/solutions-durables>.

¹¹² S'ils n'ont pas été formés comme facilitateur-rices, comme ont pu l'être Zacharia et Zanele d'Africa Unite, ARESTA, en tant qu'organisation de migrant-es, est représentée aux « dialogues de cohésion sociale » organisés par la NMF à Khayelitsha, en mai 2009, et Nyanga, en octobre, ce qui a sûrement contribué à une familiarisation avec le langage de cohésion sociale et à la méthodologie du *Community Capacity Enhancement* mise en avant à

Ainsi, le rapport annuel envoyé au CCFD liste parmi les « objectifs stratégiques » d'ARESTA pour l'année 2009 : « promouvoir et renforcer la cohésion sociale entre les réfugié·es, les demandeur·ses d'asile et les citoyen·nes sud-africain·es¹¹³ ». Après avoir évoqué plusieurs pistes, et notamment une campagne de sensibilisation par le biais des médias (qui rappelle la campagne RBX, cf. chapitre 1)¹¹⁴, le choix est finalement fait de mener des séances d'informations dans les écoles des *townships*, identifiées comme un « point d'entrée dans les communautés locales¹¹⁵ ». Le contenu de ces séances est créé à partir de celles que les réfugié·es « pair·es éducateur·rices » membre du programme de plaisir organisaient depuis 2007 pour informer les réfugié·es et demandeur·ses d'asile sur leurs « droits et devoirs »¹¹⁶. Elles répondent au constat suivant : « Le manque de communication et de connaissances est à l'origine de nombreux problèmes entre les migrants et la population locale en Afrique du Sud. Ces deux populations ne se connaissent pas et pour cette raison, les droits des réfugié·es ne sont pas reconnus et respectés correctement dans ce pays¹¹⁷ ».

C'est en se rendant dans ces écoles que les membres d'ARESTA, qui sont eux-mêmes des réfugié·es, rencontrent Mr Dream, sud-africain noir habitant Khayelitsha, marié à une Zimbabweenne, qui a empêché certaines attaques dans son quartier lors des violences de 2008 et qui est connu localement (entre autres) pour son travail d'animateur bénévole pour les jeunes notamment pour l'ONG allemande Kolping (je brosse son portrait plus en détail dans le chapitre suivant, cf. *Chapitre 3 II.1 p. 231*). Mr Dream apporte donc à ARESTA sa connaissance du terrain et sa capacité à organiser des événements culturels qui répondent aux attentes des bailleurs et mobilise la communauté. Fin 2009, avec le soutien de l'ONG Violence Prevention through Urban Upgrading (VPUU), Mr Dream imagine un Festival pour la Diversité Culturelle qui doit se tenir à Khayelitsha¹¹⁸, dans le quartier de Site C et dont l'objectif est :

ces occasions (ARESTA, « Mid Year Report to the Catholic Committee Against Hunger and for Development (CCFD) January to June 2010 » (Cape Town: ARESTA, 2010)).

¹¹³ ARESTA, « Final Report to the Catholic Committee Against Hunger and for Development (CCFD) 1st January to 31st December 2009 », 2010, 2.

¹¹⁴ Sont en effet évoqués la réalisation d'un spot de sensibilisation pour les « médias de masse », de livres et BD pour les écoliers du Cap ou une exposition de photographies durant la Coupe du Monde de football 2010, outils qui avaient tous été utilisés lors de la campagne RBX (ARESTA, « Final Report to the Catholic Committee Against Hunger and for Development (CCFD) 1st January to 31st December 2009 », 2010).

¹¹⁵ ARESTA, « Mid Year Report to the Catholic Committee Against Hunger and for Development (CCFD) January to June 2010 », 2010.

¹¹⁶ CCFD, « Fiche partenaire ARESTA », 2016. On peut imaginer que le directeur d'ARESTA importe cette méthodologie et vocabulaire de son expérience passée au planning familial où il était lui-même pair éducateur.

¹¹⁷ ARESTA, « Final Report to the Catholic Committee Against Hunger and for Development (CCFD) 1st January to 31st December 2009 », 2010, 2.

¹¹⁸ Abang Zacheous Ako, « Challenging Prejudice Through Participation: A Case Study of an Anti-Xenophobic Community Based Organisation in Khayelitsha Site C in the Western Cape, South Africa » (Thèse de Master, Cape Town, University of the Western Cape (Department of Political Studies), 2013), 72

« Rassembler non seulement des Sud-Africain-es de différentes régions qui vivent maintenant tous-tes à Khayelitsha, mais aussi des ressortissant-es étranger-ères résidant à Khayelitsha et dans d'autres parties de la ville du Cap. L'intention est de promouvoir la compréhension, le respect et la tolérance entre les groupes (construire un capital social) et de cette manière de contrer la xénophobie qui est un danger latent et qui a éclaté à Khayelitsha en 2008¹¹⁹ ».

ARESTA s'implique dans la préparation de l'événement qui reçoit le soutien du HCR, alors que la menace d'un retour des violences xénophobes après la Coupe du Monde de football 2010 émerge¹²⁰. L'événement se tient du 14 au 19 juin, quelques jours après le début de la Coupe du Monde, et mêle représentations artistiques, rencontres sportives et ateliers de sensibilisation¹²¹. Trois jours après le festival, une réunion a lieu pour évaluer et envisager la suite à lui donner¹²², puis, le 29 juin, un nouvel atelier de sensibilisation à destination des « acteur-rices de la communauté » (« *community stakeholders* ») de Site C est organisé. Ce processus donne naissance au Site C Action Committee Against Xenophobia (SACAX), dont les membres, d'après le mémoire de master de Abang Zacheous Ako « étaient principalement issus d'organisations communautaires du quartier¹²³ ». Plusieurs *leaders* du groupe agissent comme des « courtiers » entre les ONG et la communauté. Par exemple, Tham-sanqa Nkwenkwezi joue ce rôle pour VPUU, tout comme Mr Dream qui le fait aussi pour l'ONG Kolping, quand Thembinkosi Qondela le jouait pour un programme mené dans le *township* par UCT avant de créer sa propre ONG. Le groupe compte également plusieurs membres du Khayelitsha Development Forum* qui est lui-même une institution positionnée entre la communauté et les « développeurs » en tous genres.

Pour former les bénévoles de la SACAX, le directeur du bureau du HCR au Cap et le département de plaidoyer d'ARESTA organisent une formation d'une journée, à destination de ces nouvelles recrues ayant peu de connaissances du phénomène migratoire. Pour stabiliser le « rôle¹²⁴ » de ces facilitateur-rices, un guide en huit points est notamment réalisé pour mener des « ateliers de tolérance » (cf. Figure 33 - Feuille de route « anti-xénophobie » d'ARESTA, p. 396), reprenant la vision de la

¹¹⁹ VPUU, « VPUU A manual for safety as a public good », 2017, 97-98.

¹²⁰ Kelly, « Warning of Xenophobic Violence in South Africa after World Cup », mai 2010.

¹²¹ ARESTA, « Report festival of cultural diversity 2011 Held at Harare precinct 3 (VPUU) » (ARESTA, 26 novembre 2011).

¹²² Deux étudiantes en licence à l'université de Stanford sont également commissionnées pour évaluer l'impact de l'événement sur la cohésion de la communauté et en mobilisant le concept de « capital sociale » (Lucy Litvak et Bridget Connolly, « The Impact of the VPUU Social Development Fund on Community Cohesion in Khayelitsha, South Africa » (Stanford University, VPUU, 21 septembre 2010)).

¹²³ Ako, « Challenging Prejudice Through Participation: A Case Study of an Anti-Xenophobic Community Based Organisation in Khayelitsha Site C in the Western Cape, South Africa », novembre 2013, 74.

¹²⁴ Lagroye et Offerlé, *Sociologie de l'institution*, 2011, 339-40.

migration et de la xénophobie du HCR et de la campagne RBX¹²⁵. Dans la continuité du festival, le SACAX organise donc ces ateliers dans dix écoles primaires et secondaires de Khayelitsha et, le week-end de la finale de la Coupe du monde, des rassemblements dans plusieurs points nodaux du quartier qui allient prises de parole anti-xénophobe des membres du SACAX et d'ARESTA et performances artistiques¹²⁶. Le 27 août, après des discours et une prière dans la cour d'une des écoles de Site C une « marche pacifique contre la xénophobie » (« *peaceful march against xenophobia* ») est organisée dans les rues du quartier. Lors de ces événements, des posters sont collés, des prospectus et des t-shirts « *say no to xenophobia* » sont distribués et reprennent les mots d'ordre des ateliers.

Il semblerait qu'après cette marche le SACAX n'ait plus vraiment fonctionné. Si le HCR et VPUU financent le coût des événements (impression de posters, prospectus et banderoles, frais de déplacement, collations) les facilitateur·rices ne sont pas payés et doivent faire face à une « lourde charge de travail¹²⁷ ». D'autant plus qu'il est parfois difficile de mobiliser sur le sujet car : les migrant·es sont largement absent·es des événements, ce qui sûrement en partie lié aux stratégies d'invisibilité de ceux-ci¹²⁸ ; et que la xénophobie est décrite comme un « sujet sensible » à défendre pour les membres du SACAX qui « craignent d'être victimisé·es car ils sont considéré·es comme apportant de l'aide à des ressortissant·es étranger·ères¹²⁹ ». Malgré les nombreux désistements, Mr Dream continue à organiser des événements pour ARESTA et complète le répertoire d'action de l'organisation. En novembre 2010, sur le modèle du festival de la diversité culturelle, il organise avec l'aide des enseignant·es d'art deux « *outside events in schools* » durant lesquels les élève·s présentent « des chants gospel, des pièces de théâtre, de la musique hip-hop, des poèmes, des danses traditionnelles, ... le tout sur le thème de la campagne 'Anti-Xénophobie, Droits de l'Homme et Tolérance'¹³⁰ ». La dimension sportive est également ancrée dans le répertoire en novembre, lorsqu'ARESTA envoie une équipe de lycéens au tournoi de football « *kicking for peace* » organisé par le Western Cape Network for Community Peace & Development (WCNCPD¹³¹) sur le campus de l'Université du Western Cape (UWC). Pour finir, l'organisation d'un « Quiz sur les réfugié·es » en juin 2011 avec le HCR pour les élèves d'un lycée de Khayelitsha « a

¹²⁵ Léo Fortaillier, « Ne pas réveiller un serpent qui dort : une campagne d'éducation anti-xénophobie dans les townships du Cap (Afrique du Sud) », *Sources. Materials & Fieldwork in African Studies*, n° 2 (2021): 169-198.

¹²⁶ ARESTA, « Mid Year Report to the Catholic Committee Against Hunger and for Development (CCFD) January to June 2010 », 2010.

¹²⁷ ARESTA, « The Community Education Campaign in Khayelitsha township - Phase one: July - November 2010 », Rapport au CCFD, 2011.

¹²⁸ Vidal, « Se fondre dans la ville sans rester anonyme », 2016. Ce que notent de nombreux rapports d'ARESTA.

¹²⁹ ARESTA, « The Community Education Campaign in Khayelitsha township - Phase one: July - November 2010 », 2011.

¹³⁰ ARESTA, 2011, 15.

¹³¹ Le WCNCPD est un réseau créé par Marion Keim (qui est aussi directrice du laboratoire ICESDD à UWC) en 2005 pour réunir et faire collaborer les différentes organisations financées par l'État allemand et dont Mr Dream fait partie en tant que volontaire pour Kolping. Comme l'ICESDD le réseau promeut le « sport pour le développement et la paix ».

conduit au développement du concept de ‘*peace ambassadors*’ » et à la création de ‘*peace clubs*’ au sein des écoles »¹³².

Fin 2010, pour pérenniser cette campagne qui a permis de relancer l’organisation, elle devient un programme en soi : la Community Education Campaign. Le rapport de 2010, note alors que :

« Cette campagne a changé ARESTA pour toujours, qui a beaucoup appris sur les interventions communautaires. Nous avons appris que pour traiter les problèmes des réfugié-es, il faut aussi traiter les problèmes socio-économiques des communautés locales. Cette campagne a élargi les bénéficiaires d’ARESTA, qui ne ciblent plus exclusivement la communauté des réfugié-es mais intègrent les communautés locales. [...] Nous voulons nommer cette campagne ‘Community Education Campaign’. Le contenu et la portée de ce projet ne se limitent pas à la lutte contre la xénophobie, et pour toutes ces raisons, continuer à utiliser le nom de « Campagne contre la xénophobie » est limitatif et réducteur. ARESTA, en tant qu’association spécialisée dans le domaine de l’éducation et de la formation au développement communautaire, a donc préféré utiliser le titre ‘Community Education Campaign’, qui semble beaucoup plus approprié pour le travail réalisé depuis juillet 2010¹³³ ».

Ce changement de nom marque donc une volonté d’englober la xénophobie dans un ensemble de problèmes plus larges communs aux Sud-Africain-es et aux migrant-es, et peut rappeler à premier abord les montées en généralité effectuées par des mouvements comme AbM. Il relève aussi de la difficulté que pose sur le terrain une approche pointant trop directement du doigt les Sud-Africain-es comme étant xénophobe (aussi pointé par les membres d’Africa Unite et du SCCT). Le CEC est également parfois appelé « programme de cohésion sociale ». Pour Mr Dream, il faut en effet pouvoir parler de migration et de xénophobie sans « réveiller un serpent qui dort » (entretien Mr Dream, 26 octobre 2016) c’est-à-dire sans susciter le sentiment xénophobe qu’ARESTA veut combattre¹³⁴. La suite du processus de constitution de l’approche de la CEC en 2011 en collaboration avec le HCR et l’OIM pointe d’ailleurs plutôt vers l’importation de discours et pratiques déconflictualisants et consensuels. La dimension descendante de l’éducation va être nuancée par les revendications participatives d’implication de la communauté dans la résolution des conflits.

¹³² Post Facebook d’ARESTA du 27 juin 2011 : <https://www.facebook.com/notes/775867946478900/>.

¹³³ ARESTA, « The Community Education Campaign in Khayelitsha township - Phase one: July - November 2010 », 2011, 22.

¹³⁴ Fortaillier, « Ne pas réveiller un serpent qui dort : une campagne d’éducation anti-xénophobie dans les townships du Cap (Afrique du Sud) », 2021.

2. Résolution de conflit et cohésion sociale

En 2011, l'organisation est en pleine croissance (cf. *Annexe 3 p. 527*), et déménage vers des bureaux plus grands en 2012 (ceux dans lesquels ARESTA est toujours quand je rejoins l'organisation en 2016)¹³⁵. La CEC obtient des fonds de l'Ambassade française qui permettent à Mr Dream d'obtenir un salaire qui lui permet de se consacrer à temps plein à son travail de directeur de programme. S'ajoute ensuite un financement de l'Union Européenne (UE), géré par le Programme des Nations Unies pour le Développement (PNUD) et l'Organisation Internationale pour les Migrations (OIM), qui permet à ARESTA de recevoir une formation à la résolution de conflit. Les membres de la CEC intègrent cette nouvelle dimension dans le cycle d'activités qu'ils mènent dans chaque nouveau *township* où ils et elles interviennent à partir de 2012.

Un rapport du PNUD explique que, suite aux attaques de mai 2008, une enveloppe de 1,5M€ est débloquée par la Commission Européenne dans la cadre de ses « mesures spéciales », c'est-à-dire des fonds pouvant être exceptionnellement débloqués en dehors du programme que s'est fixé la Commission en cas de « catastrophes naturelles, des troubles civils ou des crises »¹³⁶. Le rôle de l'institution européenne se limitera à celui de financeur et suite à l'obtention de ce financement, ce sont les représentant-es sud-africain-es du PNUD qui se lancent dans une « mission d'information » et de consultation avec « les services sud-africains compétents ». En l'occurrence, l'interlocuteur gouvernemental sera, le Department of Cooperative Governance & Traditional Affairs (COGTA), un ministère chargé de la coordination de l'action publique entre les différents échelons administratifs sud-africains (municipal, provincial et national) et dont le *national disasters management centre* a géré la crise de 2008. Lors de cette longue phase initiale, l'OIM est également invitée à rejoindre le comité de pilotage du projet (*Project Steering Committee*). Une des représentant-es de cette organisation m'expliquera les difficultés pour élaborer un programme à destination des « migrant-es » face à un gouvernement sud-africain qui nie l'existence de la xénophobie :

« On a lancé un projet sur la xénophobie, on a utilisé le terme xénophobie. Et tous les ministères nous disaient : 'désolé, de quoi parlez-vous ? La xénophobie n'existe pas... ce type de violence est un crime, ce type de violence est un crime'. On a donc dû changer le titre de notre projet et c'est pour ça qu'on a choisi l'expression 'créer de la cohésion sociale machin machin' » (entretien Rania, manager de l'Irregular Migration Unit de l'OIM à Pretoria, 22 septembre 2017).

¹³⁵ Cette croissance permet à ARESTA d'ouvrir un deuxième bureau en 2015 dans la province du Eastern Cape.

¹³⁶ UNDP, « Rapport du PNUD à la Commission Européenne - Support to the South Africa government to strengthen communities of diversities and peace - Annex I: Description of the action », 2011.

Plutôt que de « lutter contre la xénophobie » le programme est donc intitulé de manière beaucoup plus consensuelle : « Soutien au gouvernement sud-africain pour renforcer les communautés de diversité et de paix » et met beaucoup en avant la notion de cohésion sociale. L'accord qui établit ses objectifs et permet le transfert des fonds de la Commission européenne vers l'UNDP est signé en décembre 2009. Il prévoit un programme d'un an, qui doit débiter en février 2010, mais ce n'est que fin 2010, « du fait changements organisationnels au sein du COGTA », que l'OIM signe un protocole d'accord (*memorandum of understanding*) pour coordonner le point 3, qui concernera ARESTA : « la formation d'organisations de la société civile et de fonctionnaires locaux à la résolution de conflit (particulièrement ceux impliquant des migrant-es) »¹³⁷. L'OIM sélectionne parmi ses « partenaires locaux » dans six provinces (correspondant aux principales « zones d'installation des migrant-es en Afrique du Sud »), les six organisations qui participeront à la formation¹³⁸, et contacte donc ARESTA début 2011. Spécialisée sur les questions migratoires, l'organisation onusienne ne possède pas vraiment d'expertise en termes de « résolution de conflits »¹³⁹ et, souhaitant que la formation que vont délivrer les ONG soit diplômante¹⁴⁰, elle se tourne vers le NICDAM (National Institute Community Development and Management), une organisation spécialisée dans la réalisation de formations accréditées.

Anika, chargée de projet au NICDAM, me dit s'être beaucoup appuyée sur l'OIM et les ONG participantes pour la création du contenu des trois manuels utilisés pour la formation sur un sujet qu'elle découvre¹⁴¹. Les critères listés par SAQA fournissent à Anika « une bonne ligne directrice sur ce

¹³⁷ UNDP, 2011. Les autres points du programme, dont les différences de portées peuvent surprendre, sont : « 1. la 'réintégration' des migrant-es ayant trouvé refuge dans la Central Methodist Church de Johannesburg ; 2. la formulation de pistes d'amélioration pour la politique migratoire sud-africaine et l'organisation d'un Forum de dialogue multipartite national et régional (SADC) sur la question ; 4. l'amélioration de la coordination 'interministérielle, intergouvernementale et interagence' sur les questions migratoires ».

¹³⁸ C'est-à-dire : « ARESTA (Khayelitsha, Western Cape), Caritas (Kwanobuhle, Eastern Cape), Kwa Zulu Regional Christian Council (Gobandlomvu village, KwaZulu Natal), Action Support Centre (Alexandra, Gauteng), Musina Legal Advice Office (Musina, Limpopo), Evangelical Lutheran Church South Africa Development Service (Matsulu, Mpumalanga) » (NICDAM, « Draft Community Mapping / Profile Report 2011/2012 », Rapport du NICDAM à l'OIM, 2012, 11).

¹³⁹ L'OIM est présente en Afrique du Sud depuis les années 1990 et est principalement engagé dans les années 2000 sur les questions de trafic humain. Depuis 2007, ARESTA participait à son programme « *Building the Capacity of South African Civil Society to combat Human trafficking* » au Cap. Contre la xénophobie l'OIM crée en 2007 le « *One Movement* », programme qui ne sera vraiment lancé que début 2009 par Desmond Tutu comme une réponse aux violences de 2008. La campagne est principalement tournée vers les médias et d'après la responsable de l'OIM au Cap, le programme reste circonscrit à la province du Gauteng : « ça venait de Pretoria, j'ai pas eu l'impression que ça ait atteint le Cap » (entretien Fiona, 28 juin 2017).

¹⁴⁰ C'est-à-dire alignées avec les critères de la South African Qualification Authority (SAQA), organisme gouvernementale dépendant des ministères du travail et de l'éducation.

¹⁴¹ Anika est une sud-africaine blanche qui, après avoir reçu son master de travailleuse social de l'Université de Potchefstroom en 1987, travaille en tant que manager de projet du « *victim empowerment program* » de la North West Province. Elle rejoint le NICDAM peu après qu'il ait été créé au début des années 2000 et s'attache à « ouvrir un nouveau courant » autour de l'*empowerment* de victime, au sein d'une ONG principalement dévouée aux questions de VIH/SIDA. Se décrivant comme une « *volunteer by heart* » et passionnée de « *community development* », elle est bénévole dans un refuge pour SDF, après avoir été, toujours bénévolement, conseillère en deuil à l'hôpital. Durant sa carrière au NICDAM elle a élaboré des formations sur des sujets aussi divers que le

qu'il faut mettre dans un manuel », une ossature qu'elle remplit ensuite avec les documents qu'elle a compilés en consultant de la littérature sur le sujet, voire en assistant à des séminaires, puis en se « rendant sur le terrain », c'est-à-dire auprès d'organisations qui travaillent dans le secteur qui les intéresse et au matériel qu'elles utilisent (entretien Anika, 19 juin 2018). On retrouve par exemple les manuels de *peace building* de Caritas et de Conflict Transformation de l'Action Support Centre, toutes deux participant-es au projet (je reviens plus loin sur ces sources, cf. Chapitre 5, I.B p. 333). Anika reçoit, avec d'autres membres de NICDAM, en 2011 une formation au *Community Capacity Enhancement* (CCE) et sa supérieure me dira : « C'est là que notre niche [autour de la méthodologie CCE] a commencé pour le NICDAM. Nous avons eu de la chance de participer à cette formation... parce que nous utilisons vraiment cette méthode dans la plupart de nos projets » (entretien Anika, 19 juin 2018)¹⁴². Toutefois, pour cette formation à la résolution de conflit, elle souhaite aller plus loin que les seules « *community conversations* » propre à la méthodologie développée par l'UNDP.

Le premier module est construit pour permettre aux participants de dresser « le profil ou la cartographie de leur communauté ». Pour ce faire, le support de formation de 68 pages définit ce qu'est un « *community profil* » puis revient sur la manière d'entrer dans la communauté, d'identifier les acteurs auxquels il faut s'adresser et la manière de récolter les données nécessaires. Après avoir reçu cette formation, du 18 au 22 juillet 2011 dans une *guest house* de Pretoria, les trois membres d'ARESTA (Mr Dream, le directeur et un salarié du programme de plaidoyer) retournent au Cap et la mettent en application, en dressant le *community profile* du quartier de Site B à Khayelitsha¹⁴³. Cet exercice réalisé, ils reviennent à Pretoria du 29 août au 2 septembre pour recevoir la deuxième partie de leur formation. Le deuxième module, intitulé « Comprendre la tolérance dans les relations humaines » revient de manière entremêlée sur la migration en Afrique du Sud, les violences envers les migrant-es, et sur l'(in)tolérance et ses raisons. Le dernier module consiste en deux manuels ayant vocation à être distribués lors des formations qui seront menées sur le terrain. Ils portent plus spécifiquement sur la résolution de conflit. Le manuel de l'Unité 1, seul qu'ARESTA utilisait pendant ses formations revient sur la définition, les causes, les différentes étapes et les différents types de conflits. Il s'arrête ensuite longuement sur les *culturally-based* (ou *diversity-based*) *conflicts*, dont les violences xénophobes font partie d'après les concepteur·rices de la formation, et sur les manières de les analyser et de les résoudre par la médiation, la négociation, etc¹⁴⁴. Ces recettes de résolution de conflit sont

VIH/SIDA, les violences sexuelles et sexistes, le trafic d'humains ou le rôle des aidant·e proches pour les personnes âgées (entretien Anika, 19 juin 2018).

¹⁴² Suite à cette formation, le NICDAM organisera également de nombreux « *community dialogues* » pour le Department of Arts and Culture : <https://www.nicdam.co.za/social-dialogue-services.html>.

¹⁴³ NICDAM, « Draft Community Mapping / Profile Report 2011/2012 », 2012.

¹⁴⁴ Comme je l'explique dans le chapitre 5 (cf. I.B p. 319), ce manuel a été coécrit avec Richard Smith, membre de l'ONG sud-africaine Action Support Centre (qui participe également au programme du NICDAM) qui a lui-

entrecoupées d'exercices pour apprendre à « mieux se connaître soi-même avant d'intervenir » ou de jeux de rôle permettant de mettre en scène et en pratique la théorie énoncée. De septembre à novembre, les premier·ères « *peace monitors* » d'ARESTA sont donc formé·es à Khayelitsha pendant trois formations de trois jours (23-25 septembre, 14-16 octobre et 18-19 novembre). Ils et elles organisent ensuite avec la CEC des activités qui faisait déjà partie du répertoire de l'ONG avant la formation : un nouveau festival de la diversité dans une école, une marche de la paix et un tournoi foot.

Après la formation, ce cycle (profilage de la communauté, formation à la résolution de conflit et mise en œuvre d'activités culturelles et sportives) va ainsi être mis en œuvre pour intervenir chaque année dans deux ou trois *townships* différents. La dimension scolaire, absente de la formation du NICDAM, va être ajoutée par Mr Dream et ses collègues. À partir de 2012, et avec les mêmes manuels, ils forment des « *peace ambassadors* », équivalents dans les écoles des *peace monitors*, qui doivent ensuite, comme leurs aîné·es, participer aux marches de la paix, tournoi sportif ou représentations artistiques. Pour ce faire, ARESTA reçoit le soutien financier ponctuel (2012-2013) de la Banque de Développement Sud-Africaine (par le truchement de l'OIM) et celui plus régulier du HCR, rejoint par le BPRM¹⁴⁵ en 2015.

En 2016 (cf. *Tableau 2, p. 172*), les deux salarié·es d'ARESTA avec un·e ou deux stagiaires forment par groupe de 50 par weekend 260 adultes, *peace monitors*, et 155 lycéen·nes, *peace ambassadors*, soit 415 personnes. Le budget ne permettant pas de transporter, nourrir et d'héberger des groupes aussi conséquents huit fois dans l'année, les formations ont lieu dans le *township* dont sont issus les participant·es. Des collations dans la matinée et l'après-midi et un déjeuner sont offerts, mais les participant·es rentrent chez elles et eux le soir. Ce sont ensuite les mêmes trois ou quatre membres de la CEC qui doivent assurer le suivi de la formation, et c'est en grande partie pour ces raisons pratiques que les activités mises en œuvre (*peace march, sport tournament, talent show*) sont toujours les mêmes, contrairement à la rhétorique participative mise en avant.

3. Les objectifs contraignants du HCR

Si la survie d'ARESTA jusqu'à sa renaissance post-2008 a été permise par le soutien du CCFD, l'entretien mené avec Claire m'a permis de comprendre, qu'au-delà des reproches exprimés autour de l'organisation du Forum mondial sur les migrations (qui a causé la fin du partenariat en 2015), la représentante du CCFD n'était pas totalement en accord avec l'approche d'une organisation jugée trop

même écrit de nombreux manuels de résolution de conflits, dont provient le vocabulaire tel « *culturally-based conflicts* ».

¹⁴⁵ Bureau of Population, Refugees and Migration (BPRM) du Department of State (ministère des Affaires étrangères) américain, dont une représentante m'explique en entretien qu'ils travaillent généralement de manière très proche avec le HCR (entretien Sushil, *Team Lead, Great Lakes and Southern Africa, Office of Assistance for Africa*, 11 octobre 2023). ARESTA a ainsi pu obtenir le financement de BPRM en partie du fait de ses liens précédents avec le HCR.

« timide » (d'autant plus qu'elle n'a pas initié ce partenariat, hérité de son prédécesseur). L'approche d'ARESTA semble donc plus ajustée et déterminée par celle que les représentant·es du HCR mettent en avant. Et ce d'autant plus que le HCR finance les autres programmes de l'ONG (cours d'anglais, formations informatiques et professionnelles, etc.) en exigeant qu'ils soient réservés aux réfugié·es et demandeur·ses d'asile. C'est d'ailleurs le retrait du HCR (et donc de leurs proches partenaires du BPRM) qui provoquera la fermeture complète d'ARESTA en 2018. Si d'autres financements ponctuels existent (avec le Foundation for Human Rights ou l'Université du Connecticut par exemple) l'ONG se présente toujours comme « partenaire opérationnel du HCR ». D'après G. Scalettaris :

« Les ONG ne façonnent pas le déploiement du HCR. Dans la mesure où ce dernier est leur pourvoyeur de financements et que ces ONG lui reconnaissent une expertise en matière d'asile à l'échelle planétaire, c'est plutôt à elles de 'suivre' l'appareil de l'agence et d'inscrire leurs actions dans la droite ligne de ses priorités et de ses cadres d'appréhension¹⁴⁶ ».

Comme je vais le montrer dans les chapitres suivants, cette « droite ligne » n'est peut-être pas aussi droite que ce qu'elle laisse entendre, du fait des marges d'interprétations des *street level bureaucrats* de la CEC¹⁴⁷. Ce partenariat reste toutefois central pour comprendre l'approche de l'ONG. Aussi bien le directeur du bureau du HCR du Cap que la responsable des partenariats m'expliqueront que le HCR ne souhaite pas soutenir des ONG aux approches trop antagonistes puisque, étant invité par le gouvernement, ils se doivent d'avoir une attitude « diplomatique » et ne peuvent pas prendre de position trop critique (entretien Shanice, responsable des relations avec les partenaires du HCR au Cap, 8 juillet 2016, et entretien Youssuf, directeur du bureau du HCR au Cap, 6 juillet 2017)¹⁴⁸. Être partenaire du HCR et de BPRM a également des effets plus immédiats et concrets, ces bailleurs fixant des objectifs quantitatifs de manière plus stricte que le CCFD par exemple, ce qui influe sur l'organisation quotidienne du travail et fixe la routine d'ARESTA et de la CEC.

Trois semaines après le début de mon stage, le 2 février 2016, Mr Dream décide après notre pause lunch, à la faveur d'une coupure d'électricité (qui ont parfois lieu au premier étage du bâtiment), de s'atteler à la réalisation d'un calendrier précis des activités de la CEC. Pour ce faire, Mr Dream et Nomvula, son assistante, s'arment de leurs calendriers et d'un document

¹⁴⁶ Giulia Scalettaris, *Le HCR et la crise afghane: une bureaucratie internationale à l'épreuve* (Paris: Karthala, 2022), 88.

¹⁴⁷ Lipsky, *Street-level bureaucracy*, 2010.

¹⁴⁸ C'est pour cette même raison « diplomatique » que Margaret Atieno, la directrice du HCR en Afrique australe, déclare que son institution est « satisfaite de l'attitude du gouvernement sud-africain à l'égard des réfugié·es », louant le régime d'asile sud-africain comme « un des meilleurs au monde » sans s'attarder sur les pratiques du gouvernement qui ne respecte souvent pas les conventions internationales qu'il a signé : <http://www.sabc.co.za/news/a/21a288804d2865e2b63dbe830b7eb7b6/UN-commends-SA-for-its-treatment-of-refugees-and-asylum-seekers-20161606>

intitulé Project Work Plan [cf. Figure 9, p. 196] estampillé des logos du HCR et d'ARESTA et de nombreuses références administratives (de projet, de budget, etc.). Figure surtout sur ce document de cinq pages un tableau, découpé en mois et en trimestres (quarters) correspondant aux rapports qu'ARESTA doit faire parvenir à son bailleur tous les trois mois. Mr Dream et Nomvula se concentrent sur les deux premières pages qui définissent pour chaque mois les activités que la CEC doit mettre en œuvre (le reste du document est consacré aux autres programmes d'ARESTA) dans un township de East London et deux townships du Cap. Je trace alors sur le tableau de notre bureau plusieurs colonnes : date, activité et lieu, que je remplis au fur et à mesure des indications de mes deux collègues. Assez rapidement, les six prochains mois de travail sont organisés, avec de nombreux weekends réservés aux formations.

Carnet de bord, 2 février 2016

PROJECT WORK PLAN

Project Title:	Social cohesion and assistance for refugees and asylum-seekers in the Eastern & Western Cape Provinces
Budget Year:	2016
Situation:	1900 Annual Budget Excom Approved
Operation:	ZAF RO ABC
Population Planning Group:	IZAFA: Refugees and Asylum Seekers in Urban Areas
Goal:	Protection and Mixed Solutions
Cost Centre:	14122
Partner Code:	1221002
Project Implementation Period:	01 January to 31 December 2016

Results Chain	
Population Planning Group:	Refugees and Asylum Seekers in Urban Areas
Goal:	Protection and Mixed Solutions
Rights Group:	Favourable Protection Environment
Objective:	Public Attitudes towards Persons of Concern Improved
Output:	
Advocacy conducted	
Relations with local media established and sustained	

Activity	Site (Optional)	Start and End Date of Activity											
		Quarter 1			Quarter 2			Quarter 3			Quarter 4		
		J	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
Community Profiling and Mapping Exercise	South Africa – Eastern & Western Cape	2X											
Peace Marches					2X					2X			

1 

Sports Tournaments for Social Change	South Africa – Eastern & Western Cape					2X							2X
World Refugee Day Event							2X						
Lobbying and Stakeholders Meetings		XEL	2X	2X	2X	2XEL	2X	2X	3X	2X	2XEL	2X	2X
Workshops of Tolerance and Acceptance in Schools and for Young Adults			X	2X	X		2X		2X		2X		
Peace Ambassadors Workshops in Schools				X			X		2X				
Peace Monitors Workshops					2X			2X					
Training of Trainers (ToT) Workshops											2X		
Establishment of Peace Hubs in Schools				X			X		2X		X	XEL	
Rights Awareness Workshops		X	XX	XX	XX	XX	X						
Information, Education and Communication (IEC) sessions with Asylum seekers and refugees		2X	2X	2X	2X	2X	2X	XEL	XEL	XEL	XEL	XEL	XEL
Pamphlets Distribution - Information, Education and Communication (IEC) Materials		2X	2X	2X	2X	2X	2X	2X	2X	2X	2X	2X	2X
Lobbying and Advocacy Meetings (with banks, employers, educational institutions, social service agencies, ect...)			X	2X	X	X	2X	X	X	X	2X	X	
Radio Interviews and Talk Shows on Tolerance and Social Cohesion		X		2X		X		2X		X		2X	
Newspaper Articles				X			2X		X		2X		X
Partner Personnel supported		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

2 

Legend:

- X – One activity in Cape Town only
- XX – Two activities in Cape Town only
- 2X – One activity unit in Cape Town and another one in East London
- 3X – One activity unit in Cape Town and two activity units in East London
- XEL – One activity in East London only
- 2XEL – Two activities in East London only

2

Figure 9 - Extrait du « ARESTA Project Work Plan » pour 2016 (document établi chaque année avec le HCR)

Comme on va le voir tout au long des chapitres suivants, ce programme très chargé a des conséquences sur ce que la CEC peut et ne peut pas faire au quotidien. Lorsque Mr Dream évoque cette

contrainte en entretien et que je lui demande qui fixe les objectifs en utilisant l'exemple du nombre d'école « à faire » par an, il me répond :

« - Mr Dream : C'est le bailleur qui vise des objectifs et qui dit : 'Voici les résultats du travail que vous ferez, on a besoin que vous fassiez 10 écoles ou 20 écoles, on veut que vous fassiez tant d'ateliers...'. Et nous, en tant qu'ARESTA, on dit, parce qu'on ne veut pas perdre le financement, on dit : 'Non, on peut le faire'. Et ça serait un contre... Ça contrecarre les facilitateurs ou les directeurs qui gèrent ces programmes, puisqu'on doit accélérer le rythme pour ne pas laisser tomber l'organisation... Parce que dans le rapport trimestriel, on est censés avoir fait tant de choses, on doit rendre des comptes sur ce point, et c'est ces choses-là qui sont des défis dans notre secteur.

- Léo Fortaillier : Vous auriez donc pas pu dire au HCR : 'Écoutez, on préférerait faire cinq écoles'?

- Mr Dream : Non, ça ne nous aurait pas aidés, on aurait eu l'air de... 'Vous, vous ne voulez pas travailler' » (entretien Mr Dream, 17 avril 2019).

Cette propension à ne pas contredire les bailleurs, à ne pas évoquer les problèmes et à dire aux bailleurs ce qu'ils veulent entendre est un phénomène que JPODS appelle « se comporter en bon élève¹⁴⁹ ». Même si Mr Dream m'explique qu'il souhaiterait avoir plus de temps dans chaque classe pour mieux expliquer certains sujets, il doit tenir les objectifs fixés avec le HCR. Ce sont ces objectifs que nous reprendrons quelques mois plus tard, avec Nomvula, pour remplir le premier rapport trimestriel pour le BPRM et pour le HCR et pour pointer l'évolution du programme par rapport à ces annonces (cf. Figure 10 ci-dessous).

- **Community Profile & Mapping Exercise**

In terms of the implementation arrangement, 2 Community Profile & Mapping Exercise were planned to be conducted in 2016, one exercise in Western Cape and another one in Eastern Cape. These exercises were implemented as planned. 100% implementation was achieved.

- **Community Lobbying & Stakeholders Meetings**

In terms of the implementation arrangement 24 lobbying and stakeholders meeting were planned to be conducted by the ARESTA in 2016. By the end of 2016, ARESTA had conducted 35 lobbying and advocacy meetings (24 in East London and 11 in Cape Town). Therefore, the target was exceeded by 46%. The extra lobbying meetings were not budgeted for and took place without financial implications.

- **Workshops on Tolerance & Acceptance**

In terms of the implementation arrangement workshops on tolerance & acceptance were planned to be provided at 10 schools in year 2016. ARESTA provided these workshops in 16 schools namely; Simanyene; Khanyolwethu; Nomzamo; Manzomthombo; Bardele; Mfuleni (all in Cape Town) – and Mzokhanyo; John Bisseker; Parkside; Sakhikamva; Masincedane; A W Barnes; Ebenezer Majambosi; Sinovuyo; Kusile; Qaqamba and another workshop of tolerance in a school camp that was organised by the Department of Community Safety & Liaison (all in East London). Thus, the target was exceeded by 60%.

Figure 10 - Extrait du rapport trimestriel d'ARESTA au HCR

¹⁴⁹ Olivier de Sardan, *La revanche des contextes*, 2021, 307.



Si les programmes de cohésion sociale d’Africa Unite et d’ARESTA sont établis et institutionnalisés assez rapidement, celui du SCCT va être plus long à se solidifier et passer par différentes formes et styles en fonction de son ou sa directeur-riche.

C. SCCT : l’institutionnalisation hésitante d’un projet d’*empowerment*

Pour comprendre la forme que prenait Unite, le programme de cohésion sociale au moment de mes observations (2018-2019), il faut revenir sur la manière dont cette question a été successivement traitée au SCCT par le biais de différents programmes qui vont être rassemblés par la direction de l’ONG sous la bannière commune de « sensibilisation » (*outreach programmes*). Cet exercice d’archéologie institutionnelle permet de comprendre les liens qui unissent mais aussi les différences entre les couches sédimentées que forment ces programmes. Les premières initiatives de lutte contre la xénophobie se matérialisent de 2005 à 2008 avec le projet artistique Voyage Ensemble (1). Cette dimension artistique perdura dans les programmes suivants, ie la campagne de « serment anti-xénophobe » Unite as One (2010) (2) et le « programme de développement communautaire » mené dans le *township* de De Doorns (2009-2013) (3). Le projet Unite as One donne son nom au programme scolaire lancé en 2012, qui se construit en intégrant des éléments, mais surtout en tenant compte des limites et échecs, de ses prédécesseurs. Ce programme est finalement repensé et renommé Unite en 2016 et si sa nouvelle directrice, Amber, s’inscrit dans la continuité formelle, elle y insuffle également des influences d’« *empowerment* néolibéral » (4). Retracer l’institutionnalisation et la politisation hésitante de ces programmes permet de comprendre à chaque étape ce qui vient des différent-es acteur-rices impliqué-es qui doivent (re)inventer un programme et des « rôles », mais aussi de l’héritage institutionnel qu’ils reçoivent, du contexte, de la manière dont ils l’interprètent et des moyens à leur disposition.

1. Voyage Ensemble : changement de culture institutionnelle

Après le départ de Giacomo en 2004, puis celui de Domenico en 2005, la sécularisation et professionnalisation du SCCT va s’accélérer (*cf. Chapitre 1 I.B p. 144*). Ce processus va notamment être le fait de Karen, qui rejoint l’organisation en 2003 et devient directrice en 2007. Elle importe son expérience de gestionnaire mais aussi son parcours militant et son réseau artistique (*cf. Encadré 7 ci-dessous*). Un des premiers programmes qui va marquer l’émancipation relative des pères scalabrinien et de l’Église catholique (notamment financièrement) est la programme Voyage Ensemble, qui reprend les visées « d’intégration économique des réfugié-es » de la SDA (*cf. chapitre 1*), en lui donnant des accents de lutte anti-xénophobe par l’art. Ce programme et sa dimension artistique va laisser une

« trace institutionnelle » forte. Ainsi, jusqu'à 2016 des artistes qui participent à Voyage Ensemble de 2005 à 2008 seront impliqués dans les différentes moutures des programmes de sensibilisation. C'est ce que m'explique Karen, lors d'un entretien croisé avec l'ancienne directrice du programme, Sabine : « pour moi, Voyage Ensemble est presque devenu l'esprit de l'organisation, les catholiques se retourneraient dans leurs tombes s'ils m'entendaient dire ça... C'était censé être les Scalabrini... Mais pour moi, c'était l'esprit et il imprégnait une grande partie de notre travail... » (entretien Sabine et Karen, 3 août 2022).

Encadré 7 – Portrait de Karen : comptabilité et parcours militant

Karen est née dans un quartier blanc de Johannesburg au début des années 70. Elle y habite jusqu'à ses 8 ans et grandit ensuite à Sommerset West, à l'époque un village à 40 minutes du Cap. Sa mère est comptable et son père « *specbuilder*, il construit une maison et la vend, puis en construit une autre et la vend » (entretien Karen, 7 septembre 2017). Enfant, sa mère lui apprend les rudiments de la comptabilité, « donc je comprenais ce qu'était l'argent », ce qui lui resservira par la suite. En 1989 elle rentre à UCT. Elle « participe à plusieurs productions avec la troupe de théâtre de l'université, y compris du théâtre de rue, en marge du Festival national des arts¹⁵⁰ » et reçoit une licence en Anglais et Théâtre en 1991. Après ses études elle voyage en Europe et en Amérique du Nord, notamment à Londres où elle habite un squat puis rejoint ensuite le mouvement *Earth First* au Canada « on s'attachait dans les arbres pour arrêter l'abattage des forêts primitives [...] ce n'est pas que leur combat était mon combat... C'était juste mieux comprendre le militantisme et être en marge de toutes ces protestations et comprendre le squat et juste être de l'autre côté de... la vie vraiment... » (entretien Karen, 16 juillet 2019). À son retour en Afrique du Sud vers 1993-94, avec des amis elle squatte une ferme désertée dans un village à 3 heures du Cap : « On avait créé un jardin biologique, parce que tout ce que nous avons appris des gens de *Earth First*, on avait commencé à comprendre la permaculture et le jardinage biologique, et j'y ai travaillé pendant dix-huit mois, mais c'était radical, c'était trois personnes et c'était nous contre la nature, je veux dire que c'était la chose la plus épuisante qui soit » (entretien Karen, 16 juillet 2019).

Après 18 mois, elle décide donc de « revenir en ville » et travaille pour le Cape Performing Arts Board (actuel Artscape, plus grand théâtre du Cap) en tant que metteuse en scène. En 1996, avec un ami de la fac elle lance une compagnie de théâtre : « je travaillais 16 heures par jour à la production. On dormait et on travaillait... Parce qu'il n'y avait que lui et moi, on devait tout faire... » (entretien Karen, 16 juillet 2019). Épuisée par ce rythme et enceinte elle quitte ce boulot vers 1999-2000. Elle enchaîne, et parfois cumule, ensuite plusieurs petits emplois, d'abord pour sa mère en tant que comptable, en tant que prof d'anglais pour « riches étrangers », en tant que *manager* de son frère qui vend des comédies musicales à des écoles, puis en tant que *Communication Officer* pour Pro Helvetia en 2002. En 2003 elle rejoint le SCCT, pour s'occuper du programme informatique quelques heures par semaine. Si la cause des étrangers

¹⁵⁰ LinkedIn Karen.

l'intéresse, ce n'est pas vraiment pour ça qu'elle rejoint l'organisation : « c'était plutôt parce qu'une de mes amies proches connaissait les pères Scalabrini, c'était une Italienne catholique donc elle connaissait les pères... elle était genre 'hey ils sont fous ils ont besoin de toi' » (entretien Karen, 16 juillet 2019).

De 2003 à 2007, elle partage donc son temps entre Pro Helvetia et le SCCT. En 2007, elle remplace Lucia et devient directrice à temps partiel de l'organisation. Cependant, elle signe chaque année des contrats qui lui prennent de plus en plus de son temps (« c'était 4 heures par semaine, puis 8 heures, puis 12, et en 2010 c'est passé à 32 », entretien Karen, 16 juillet 2019) et elle quitte donc Pro Helvetia en 2008.

Après l'échec d'un premier projet artistique d'académie de percussion, Voyage Ensemble est lancé après que deux artistes réfugié-es aient approché le SCCT pour organiser une exposition de leurs œuvres. Un appel est lancé « à tous-tes les artistes réfugié-es et migrant-es désireux-ses de participer à l'exposition pour qu'ils se joignent au projet¹⁵¹ ». Sabine, « thérapeute par l'art » française installée au Cap, que Karen a rencontré quelques années auparavant dans un squat à Berlin et avec qui elle fait partie d'un collectif d'artiste sud-africain, prend la tête du projet. Un groupe de 12 artistes (6 Sud-Africain-es, majoritairement blanc-hes et intégré-es aux réseaux artistiques locaux, et 6 migrant-es) est constitué et le projet choisi le nom de Voyage Ensemble¹⁵². Ces réunions permettent également de déterminer que le but du projet sera « de favoriser les relations entre les artistes réfugié-es/migrant-es et les artistes locaux-ses et, ce faisant, de contribuer à éliminer la xénophobie et à inclure les artistes déplacé-es dans le réseau artistique sud-africain¹⁵³ ». Pro Helvetia et l'Institut Français d'Afrique du Sud (institutions culturelles publiques suisse et française) accordent un financement au SCCT pour que les artistes de Voyage Ensemble participent au off de la biennale artistique du Cap (qui compte parmi son conseil de direction Mirjam Asmal, *manager* du bureau de Pro Helvetia au Cap et patronne de Karen). La première exposition de Voyage Ensemble a lieu au SCCT le 27 septembre 2006 et une résidence artistique de trois mois est organisée pour les 12 artistes du programme¹⁵⁴.

Les financements de Pro Helvetia et de l'IFAS sont reconduits en 2007 et 2008 et permettent d'organiser plusieurs expositions avec des institutions importantes de la vie culturelle du Cap (Magnet Theatre, Baxter Theatre, Musée Isiko Slave Lodge) mais aussi avec des organisations de la « cause des migrant-es » (lors de la journée mondiale des réfugié-es avec la City of Cape Town et Tutumike, au Bonne Esperance Shelter, ou au Masiphumelele Community Centre). En 2008, un atelier est organisé autour de « l'art en Afrique du Sud, les réfugié-es, le trafic humain et la thérapie par l'art » puis une

¹⁵¹ SCCT, « Voyage Ensemble - Project History and Organisational Context », Rapport au Pro Helvetia Liaison Office South Africa (PHLOSA) (Cape Town: Scalabrini Centre of Cape Town, 2008).

¹⁵² A propos du choix de ce nom Sabine me dira : « L'idée était d'avoir un nom un peu étranger qui puisse exprimer la migration, l'idée de la migration, mais qui puisse être compris en anglais » (entretien Sabine et Karen, 3 août 2022).

¹⁵³ SCCT, « Voyage Ensemble - Project History and Organisational Context », 2008.

¹⁵⁴ SCCT, 2008.

partie du groupe se rend au Harare International Festival of the Arts (HIFA) pour présenter leur travail¹⁵⁵. D'après Karen et Sabine, Voyage Ensemble s'éteint donc fin 2008/début 2009, le projet étant « arrivé un peu au bout » (entretien Sabine et Karen, 3 août 2022) mais est sûrement aussi lié au départ de Karen et de Mirijam Asmal de Pro Helvetia en 2008.

Lorsqu'elles font le bilan de Voyage Ensemble, Karen et Sabine s'accordent pour dire que l'objectif d'intégration dans les réseaux artistiques des artistes migrant-es est atteint :

« - Karen : Les réfugié-es venaient d'endroits très différents et le fait de les amener dans l'espace et le contexte sud-africain, dans un environnement créatif et professionnel, a été extrêmement puissant... L'autre chose, c'est que les réfugié-es étaient en marge de l'espace créatif du Cap et qu'il était vraiment difficile pour eux d'y pénétrer. Ils devaient connaître la langue, le lexique ou la compréhension de la culture pour y pénétrer et, grâce aux conseils de Sabine, d'Anzu et d'autres artistes sud-africain-es, ils ont commencé à apprendre exactement cela... Et je pense que ce que nous avons vu, c'est que la majorité de ces artistes, dans les années qui ont suivi, ont pu réellement pénétrer dans... »

- Sabine : Une réussite... Tous des artistes célèbres, Zemba, Maurice... Ok, peut-être pas tous, mais une majorité... » (entretien Sabine et Karen, 3 août 2022)

Le constat est plus nuancé quant à l'objectif, beaucoup plus large et flou, d'« éliminer la xénophobie », qu'elle explique être dans tous les cas trop « ambitieux » (« overshoot »). La politisation est donc fortement liée avec ce que les acteurs estiment qu'il est possible de faire ou non. D'après elles, ce projet n'a pas réussi à atteindre « les personnes activement xénophobes » et à plutôt « prêcher les convertis ». Même si, d'après Karen, la sensibilisation des personnes « qui ont déjà une certaine sympathie pour les réfugié-es et les migrant-es » n'est pas inutile puisque cela permet de renforcer le camp de la « cause des migrants » : « les 'converti-es' n'ont souvent pas beaucoup de connaissances, ils ne comprennent pas vraiment de quoi il s'agit et je dirais donc que le projet a réussi à renforcer notre base de soutien » (entretien Sabine et Karen, 3 août 2022).

Pendant, la crise de 2008, le SCCT ouvre sa grande salle du rez-de-chaussée pour héberger des migrant-es qui seront ensuite transféré-es vers les camps d'hébergement temporaire mis en place par le HCR et les autorités publiques. Les membres de l'association s'attachent surtout à répondre à l'urgence de la situation en centralisant et distribuant les dons, et se tiennent à distance des conflits que la TAC engage avec le HCR ou l'État sud-africain. Les membres de Voyage Ensemble, « se sentant

¹⁵⁵ Simona Gallo Mosala, éd., *Migrant's experiences within the south african labour market - Voyage Ensemble Special Issue*, Scalabrini Centre of Cape Town (Cape Town, 2008), 3-7.

encouragé par le succès de leur intervention à Harare [...] répondent aux attaques en menant des ateliers d'art visuel dans deux centres communautaires utilisés comme refuges temporaires¹⁵⁶ », ce qui sera leur dernier projet. Dans le cadre d'un « programme de réintégration » financé par Oxfam, Le SCCT met en œuvre le retour de 50 réfugié-es de la communauté qu'ils ont fuie. Après la fermeture des camps fin 2008/début 2009, les choses reprennent leur cours normal au SCCT, la réponse à la xénophobie est quelque peu laissée de côté, avant de renaître à la fin de l'année 2009 au moment où de nouvelles attaques dans le *township* de De Doorns (petite ville agricole située à une centaine de kilomètres de la métropole) suscite une double réaction : au Cap, autour d'une campagne de signature d'un serment (*pledge*) anti-xénophobe, à De Doorns par le biais d'un « projet de développement communautaire ». Comme Voyage Ensemble ces deux projets vont irriguer le programme que j'ai observé.

2. Unite as One : remobiliser contre la xénophobie autour d'un serment

Fin 2009, le SCCT lance une enquête auprès de ses clients pour « recueillir des informations sur les niveaux de criminalité à l'encontre des personnes non originaires d'Afrique du Sud et sur la question de savoir si elles pensent que ces actes sont motivés par la xénophobie ou non¹⁵⁷ ». Pour partager les résultats de l'enquête, une réunion est organisée le 10 juin 2010 au SCCT « à laquelle participent 50 représentant-es de la société civile » et la décision est prise de recueillir un million de signatures sur l'engagement suivant :

« Je suis 1 personne sur un million vivant en Afrique du Sud qui dit OUI à l'humanité, à la paix et à l'unité, et NON au racisme, à l'ignorance et à la violence. Je promets de faire face à l'ignorance par la connaissance, aux préjugés par la tolérance et à l'isolement par la main tendue de la générosité. Je célébrerai l'humanité commune des gens et notre héritage partagé en tant qu'Africains ; je reconnaitrai et protégerai les droits humains de toutes les personnes vivant en Afrique du Sud, quelle que soit leur langue ou leur pays d'origine ; j'essaierai de prévenir tout acte de xénophobie, d'intolérance, d'intimidation ou de violence ; et je signalerai à la police toute personne violant les droits ou la sécurité d'une autre personne »¹⁵⁸.

La campagne de signature, qui va finir par être nommée Unite as One, est initiée par le SCCT et menée avec Black Sash, Sonke Gender Justice et PASSOP. Elle est officiellement lancée, à Dunoon, quelques jours après la fin de la coupe du monde, avec la signature publique par l'archevêque

¹⁵⁶ SCCT, « Annual narrative report 2008 » (Cape Town: Scalabrini Centre of Cape Town, 2009).

¹⁵⁷ SCCT, « Annual narrative report 2009 » (Cape Town: Scalabrini Centre of Cape Town, 2010).

¹⁵⁸ SCCT, « Unite as One Pledge ».

catholique du Cap et le commissaire de police adjoint de la province du Cap-Occidental. Toutefois, « le projet de parcourir la communauté pour parler de la campagne est annulé en raison des risques d'exacerbation des tensions¹⁵⁹ ». Le serment est ainsi distribué lors de plusieurs événements, menés par d'autres ONG (notamment d'ARESTA et Africa Unite), et est accompagné d'une campagne dans les médias locaux et nationaux. À la fin de la campagne, en septembre, le document a été signé 20 000 fois. Six ans après la campagne, la directrice du SCCT en dresse un constat mitigé. Elle regrette d'abord le manque « d'adhésion de la société civile » liée principalement d'après elle aux mauvaises relations entre organisations. Elle se dit assez satisfaite du chiffre, bien qu'il soit éloigné de l'objectif initial d'un million, mais doute de l'impact de ces signatures :

« - Karen : C'était bien, parce que je pense que les gens qui ont participé à ce programme se sont beaucoup amusés en allant à des événements sportifs et culturels. Mais le retour d'expérience est que nous nous adressons à des gens qui sont déjà... »

- Léo : Prêcher les convaincus ?

- K : Oui. Donc, c'est le point faible... [...]

- L : Vous n'avez jamais eu de réactions négatives ?

- K : Jamais ! Tout le monde disait : ouais, c'est cool ! Mais aussi parce qu'on a rendu ça attractif [we funkyed it up]. On portait des chapeaux de clown et... c'était une approche carnavalesque et la foule nous a renvoyé la légèreté du carnaval, elle ne s'est pas investie dans ce qui est vraiment une question sérieuse [la xénophobie]. J'ai donc eu l'impression que les 20 000 signatures étaient plutôt inutiles » (entretien Karen, 7 septembre 2017).

Après la campagne, le groupe Unite as One se remobilise ponctuellement, par exemple pour soumettre des commentaires sur le projet d'amendement du *Refugee Act* du ministère de l'Intérieur ou pour organiser des activités dans le cadre du De Doorns Integration Project.

3. De Doorns Integration Project : la difficile mise en œuvre d'un programme de développement

En novembre 2009, des attaques xénophobes ont lieu dans la petite ville agricole de De Doorns, située à 1h30 du Cap, durant lesquelles environ 2500 travailleur·ses saisonnier·ères, majoritairement zimbabwéen·nes fuient le *township* et sont installé·es dans un campement provisoire¹⁶⁰. Le De Doorns Integration Project correspond à une série d'initiatives prises par le SCCT pour apporter, de

¹⁵⁹ SCCT, « UNITE AS ONE Final Campaign Report » (Cape Town: Scalabrini Centre of Cape Town, octobre 2010).

¹⁶⁰ Annie Robb et Ali Davis, « "Toil & Trouble. Fire Burn. Cauldron Bubble" Xenophobia and Civil Unrest in De Doorns, South Africa » (Scalabrini Centre of Cape Town, 28 janvier 2010), 4.

2010 à 2013, une réponse à la xénophobie dans ce *township*. Ce programme est la première, mais également la dernière tentative du SCCT, de s'impliquer dans la lutte anti-xénophobe directement au sein des « communautés » et prend fin du fait des difficultés de mobilisation que rencontrent de nombreuses ONG souhaitant s'impliquer dans les *townships*. C'est en raison de cet échec relatif qu'il est important de mentionner ce programme, abandonné au moment où Unite as One est lancé dans les écoles qui sont perçues comme une porte d'entrée dans les « communautés » plus simple à utiliser. Le 28 janvier 2010, deux chercheuses de l'ONG hollandaise PAX écrivent un rapport pour le compte du SCCT. Si le rapport insiste sur le manque de services publics et les conflits engendrés par la concurrence autour des emplois agricoles, il explique aussi que :

« L'organisation d'événements culturels ouverts à tous·tes, en particulier des événements sportifs et musicaux, peut donner l'occasion aux non-ressortissant·es et aux Sud-Africain·es de s'engager positivement les uns avec les autres. [...] Il est recommandé que les ONG établissent un lien avec la communauté de De Doorns et investissent des ressources afin de minimiser l'isolement et la marginalisation dont elle fait l'objet¹⁶¹ ».

C'est donc dans cette perspective de générer des interactions qu'un premier projet va être lancé avec pour objectif de « former les *leaders* locaux·les et étranger·ères prêt·es à s'engager les un·es avec les autres et à travailler à l'intégration¹⁶² ». Le choix de se concentrer sur les questions « d'intégration » (et pas seulement sur l'assistance humanitaires aux migrant·es) est aussi un moyen pour le SCCT de se différencier dans le contexte d'une forte présence d'ONG :

« Oui, le fait est qu'il y a eu une lutte assez intense entre les associations et les ONG à De Doorns. Quand les camps ont été installés, je me souviens que Bernard, de PASSOP, était là en premier et qu'il a commencé à organiser tout le monde en... Il a commencé à organiser tout le monde... Juste les choses de base, que les gens puissent avoir de l'eau, juste l'organisation de base qui est nécessaire quand vous avez mille personnes qui vivent dans un champ. Mais très vite, De Doorns a été pris d'assaut, la Croix-Rouge est arrivée, le HCR est arrivé, la Gestion des catastrophes [dépendant de COGTA] est arrivée, le centre Scalabrini est arrivé, le SAHRC est arrivé, ARESTA... Je veux dire par là qu'il y avait un million d'organisations à but non lucratif qui leur tombaient dessus. Je ne sais pas, c'est devenu trop politique pour moi, je n'ai pas vraiment envie de jouer des coudes. Tu vois, ce sont nos partenaires et tu peux voir qu'il y a une

¹⁶¹ Robb et Davis, janvier 2010, 4-5.

¹⁶² SCCT, « De Doorns Cultural Centre - Concept Proposal » (Cape Town: Scalabrini Centre of Cape Town, 2010).

guerre de territoire qui se déroule... C'est pas cool, et il m'a semblé que les personnes les plus intéressantes... les personnes qui n'étaient pas aidées étaient les pauvres habitant-es de De Doorns, qui ont en fait hérité d'un terrible héritage [celui des réformes foncières de l'apartheid]. Et c'était intéressant de réfléchir à la manière dont on pouvait influencer les gens pour qu'ils changent d'avis » (Entretien Karen, 16 juillet 2019).

Pour coordonner les activités, un volontaire italien de l'ACSC, Mirco Camilletti, arrivé en janvier 2010 du projet scalabrinien de Colombie, s'installe dans l'église catholique locale. En partenariat avec d'autres ONG (dont certaines mobilisées dans le serment Unite as One), il organise plusieurs activités qui visent « à créer un espace de rencontre entre les Sud-Africain-es et les ressortissant-es étranger-es déplacé-es » : un « tournoi social de football », un atelier sur les droits des travailleur-ses facilité par le syndicat COSATU, et un autre autour des mécanismes de sorties de conflit et des compétences de *leaders*, facilité par le Centre for Conflict Resolution, etc.¹⁶³. En juillet, Matteo remplace Federico qui part travailler pour les scalabrinien-s au Mozambique. Il a déjà travaillé pour le SCCT de 2007 à 2009 en tant que volontaire italien envoyé par l'ASCS. Après être rentré en Italie où il travaille pour le HCR, il revient cette fois au SCCT en tant que manager de projets. Pour continuer le projet, Matteo obtient un financement de la Conférence Épiscopale Italienne pour lancer un centre culturel dans le *township* d'Ekuphumuleni et ainsi pallier « l'absence d'un espace physique où les habitant-es et les étranger-es peuvent se réunir et découvrir leur diversité culturelle semble être l'un des principaux obstacles à l'intégration »¹⁶⁴. Matteo qui reprend au même moment ses études de développement à UWC et lit « beaucoup de théories et beaucoup de choses sur l'approche participative », explique aussi vouloir ajouter une dimension « ascendante » (*bottom-up*) à ce projet (entretien Matteo, 2 avril 2019). Il souhaite que le SCCT initie le centre culturel mais s'en retire progressivement pour en laisser la gestion aux habitant-es de De Doorns, étranger-es et Sud-Africain-es. En 2011, la mise en pratique de ce programme va toutefois venir modifier ces plans.

Le De Doorns Integration Project va rencontrer deux problèmes principaux. Premièrement, la municipalité ne donne pas son accord pour transformer la salle (*community hall*) identifiée pour le projet en centre culturel. Le deuxième problème est l'absence d'implication des « étranger-es ». La fin de la saison agricole à partir d'avril, la fermeture du camp de réfugié-es à partir d'octobre 2010 s'accompagne du départ de nombreux travailleur-ses migrant-es. Le désengagement de PASSOP, qui servait d'intermédiaire principal avec les Zimbabwéen-nés, et la préférence pour l'invisibilité de

¹⁶³ SCCT, « De Doorns Integration Project », Rapport pour la Conférence épiscopale italienne (Cape Town: Scalabrini Centre of Cape Town, 2010). Le rapport mentionne aussi l'implication de Sonke Gender Justice, Living Maths, Thersa Kindo Art, Jazz Art, STEPS, PASSOP, Black Sash.

¹⁶⁴ Cette volonté de continuer à s'impliquer à De Doorns et notamment accru par une demande du directeur de l'ACSC le père Rossi qui souhaite « renforcer l'implication du SCCT dans les communautés locales », étant donné que ce travail de terrain est ce qui « fait la particularité des pères scalabrinien-s à travers le monde » SCCT, 2010.

nombreux migrant·es, contribuent également à inhiber leur implication dans le projet. De ce fait, la volonté de créer des interactions entre communautés sont abandonnés et l'objectif est redéfini comme : « le développement d'une culture du respect, de la tolérance et du multiculturalisme, en particulier chez les jeunes [sud-africain·es] »¹⁶⁵. Le financement va permettre de continuer à organiser des formations pour les habitant·es sud-africain·es d'Ekuphumleni et notamment pour un groupe de 10 à 15 *leaders*¹⁶⁶ et un groupe local de théâtre. Ces formations, souvent menées par des ONG partenaires (STEPS, Grassroots Soccer, Damietta Peace Initiative, l'Institut for the Healing of Memories, etc.) portent sur la xénophobie, les grossesses précoces, la résolution de conflits, la réalisation de mini-documentaires ou l'utilisation du football comme outil de cohésion sociale¹⁶⁷. Un artiste sud-africain qui a participé à Voyage Ensemble organise des ateliers de musique et fabrication de tambour et emmène le groupe à un spectacle à Artscape, le grand centre artistique du centre-ville du Cap. Grâce à une formation de douze séances, la troupe de théâtre écrit également une pièce contre la xénophobie qu'ils joueront notamment lors d'une grande journée de festivités et concerts organisée pour la journée des Droits Humains (le 21 mars 2011).

À la fin de l'année 2011, plusieurs réunions « de planification stratégique » sont organisées par discuter de la suite du projet. Comme me l'explique Karen, le groupe s'accorde pour « créer une organisation à but non lucratif : *Thol'ulwazi* (« être informé » en xhosa) *Development Group*. Pour son premier projet TDG s'attelle en 2012 à la réalisation d'un jardin collectif et biologique. Pour le SCCT l'objectif est de :

« promouvoir la cohésion sociale en favorisant le capital social et la coopération entre les membres de la communauté. Idéalement, le jardin potager devrait inciter d'autres membres de la communauté à apprendre à cultiver des légumes biologiques de manière durable et efficace¹⁶⁸ ».

La production du jardin va être distribuée dans deux crèches et une partie va être vendue au staff du SCCT. Toutefois, contrairement à ce que souhaitait Matteo, le TDG ne va pas s'autonomiser du SCCT. Le rapport annuel 2012/2013, indique que le groupe « s'est avéré ne pas être assez fort pour poursuivre de manière indépendante le travail initié par le SCCT et, de plus, certains des membres fondateurs ont fait preuve d'un manque d'intérêt et de motivation à l'égard de leur travail [...] ce qui

¹⁶⁵ SCCT, « Annual narrative report 2011 » (Cape Town: Scalabrini Centre of Cape Town, 2012).

¹⁶⁶ Groupe sur lequel les rapports et entretiens n'ont pas permis d'apprendre beaucoup, hormis que : « le noyau de l'équipe de travail est composé d'environ cinq femmes et dix hommes. Certains travaillent (par exemple, dans les cliniques locales, comme enseignants ou ouvriers agricoles), tandis que d'autres sont au chômage ou travaillent dans l'économie informelle. La plupart sont des jeunes, et les niveaux d'éducation formelle et d'alphabétisation sont variés au sein du groupe » (SCCT, « De Doorns Integration Project », Rapport pour la Conférence épiscopale italienne (Cape Town: Scalabrini Centre of Cape Town, 2011)).

¹⁶⁷ SCCT, « Annual narrative report 2011 », 2012.

¹⁶⁸ SCCT, 2012.

a conduit les membres vers un état d'« inactivité » ». Ces difficultés sont liées au fait que les membres du TDG sont pris dans d'autres contraintes, « ils ont aussi leur propre vie », mais aussi des tensions politiques au sein du *township* que Matteo ne maîtrise pas (entretien Matteo, 2 avril 2019). Il faut ajouter à ceci que De Doorns est à 1h30 de voiture du Cap, que Matteo poursuit un master en parallèle de son emploi, qu'il doit également s'occuper du nouveau projet Unite as One dans des écoles réparties dans toute la région du Cap et remplacer Karen qui part temporairement en congé maternité en septembre 2013 (entretien Matteo, 2 avril 2019). Pour toutes ces raisons, auxquelles il faut ajouter la fin du financement de la Conférence Épiscopale Italienne, Matteo ne peut plus assurer son rôle de supervision. Le projet prend définitivement fin en 2013, après que deux membres du TDG aient subtilisé les fonds qui avaient été obtenus pour l'organisation :

« C'est devenu un groupe fermé et ce groupe fermé protégeait son territoire, alors on est en quelque sorte devenus les victimes de la tension de l'environnement... [...] ils ne voulaient pas dépenser l'argent et je n'arrêtais pas de leur expliquer : 'Faites-moi confiance, plus vous dépenserez l'argent, plus vous serez en mesure de le faire fructifier, si vous vous accrochez, l'argent diminuera de plus en plus'. Ils ne pouvaient pas comprendre le concept... Sur 80 [000 rands], ils ont dépensé 30 et se sont enfuit avec 50 » (entretien Karen, 7 septembre 2017).

En 2012, tous les programmes qui ne relèvent pas de la mise à disposition de services aux migrant-es sont réunis sous la bannière « programmes de sensibilisation » (*outreach programs*). Au De Doorns Integration Program va s'ajouter une nouvelle mouture de Unite as One (mais aussi d'autres initiatives plus ou moins éphémères sur lesquelles je ne peux, par manque de place, revenir), avec cette fois comme cible les écoles.

4. Unite as One : renouveau et continuation dans les écoles

Entre 2012 et 2017, le programme va peu à peu prendre la forme que j'ai pu observer de mars 2018 à avril 2019. S'il est mené initialement, avec de nombreux partenaires, dans un nombre élevé d'écoles (mais aussi en dehors) le programme va dès 2013 se concentrer sur un nombre plus restreint de lycées tout en devenant un projet propre au seul SCCT.

D'après Karen, la campagne Unite as One est relancée en mars 2012 après qu'une demande de fond à la Banque de Développement d'Afrique australe (DBSA) effectuée en 2010 par le SCCT pour des activités visant les jeunes à ait été acceptée avec beaucoup de retard :

« Au moment des violences xénophobes [de 2010], de l'argent a été mis de côté pour répondre aux violences xénophobes, mais personne n'a reçu l'argent et deux ans plus tard, je pense que cette cagnotte allait être fermée et quelqu'un a dit : 'il y a encore

de la xénophobie' et quelqu'un a dit : 'Oh, j'ai une vieille proposition'... Oui, c'est comme ça que ça marche... Ils ont donc fermé cette ligne et ont utilisé tout l'argent pour nous pendant deux ans » (entretien Karen, septembre 2017).

De mars à septembre 2012, le programme est mené avec certains des partenaires mobilisés pour la campagne de serment ou de De Doorns (Sonke, Institute for the Healing of Memories, STEPS et plusieurs artistes qui avaient été impliqués dans Voyage Ensemble). Un tournoi de football est organisé par Sonke à Nyanga, Karen mobilise ses compétences de « théâtre d'embuscade » (*guerilla theatre*) pour organiser des « interventions » en différents endroits de la ville. Étant donné que la proposition envoyée à DBSA devait se concentrer sur les « jeunes », des activités ont lieu dans 17 écoles de la région du Cap : peinture de fresque, réalisation de mini-documentaires (avec STEPS), etc¹⁶⁹. Alors que le De Doorns Integration Program rencontre des difficultés et que la directrice exprime des doutes quant à certains événements visant à faire interagir migrant-es et Sud-Africain-es, l'institution scolaire est envisagée comme une porte d'entrée plus sûre dans les *townships* :

« La demande [de financement] concernait les jeunes.... Et je pense qu'à l'époque, les écoles sont devenues le moteur. Tu vois ce que je veux dire.... Elles sont devenues le canal par lequel nous pouvions... Pour moi, c'était une sécurité, parce que le fait d'avoir ces relations avec les gens [comme à De Doorns] et de venir leur parler me semblait un peu fou, parce que les gens sont assez intelligents pour utiliser cette relation dans leur propre intérêt [...] Il y avait les écoles et puis il y avait le théâtre d'embuscade... On faisait du théâtre d'embuscade, ça consistait à monter dans des minibus... Et puis il y avait aussi... il y avait aussi un tournoi de foot. Nous avons donc organisé un grand match de football... à Nyanga East » (entretien Karen, 16 juillet 2019).

Le renouvellement du financement de la DBSA permet de mener en 2013 des activités ponctuelles dans d'autres parties du pays avec Amnesty International, mais c'est surtout le soutien de la Conférence Épiscopale Italienne, de 2013 à 2015, qui permet de développer le programme dans une formule qui perdurera. La décision est prise de se concentrer sur quatre écoles du Cap (*cf. chapitre 4 II.B.2 p.313*) avec des interventions plus régulières sur les créneaux de *Life Orientation** et d'art de certaines classes. Un manuel, directement adapté de celui créé par Amnesty International est rédigé. Matteo, puis Lina sa remplaçante en 2014, et les trois artistes impliqués dans le projet depuis Voyage Ensemble (une poète, un rappeur et un peintre) interviennent dans ces écoles chaque semaine pendant trois trimestres. Lydia, une facilitatrice noire de Khayelitsha est également recrutée en 2014 pour

¹⁶⁹ SCCT, « Annual report 2012/2013 » (Cape Town: Scalabrini Centre of Cape Town, 2013).

faire le lien avec des enfants dont la langue maternelle n'est généralement pas l'anglais. En 2015, avec Emily, la nouvelle directrice du programme, et suite à l'obtention d'un nouveau financement, cette fois de BPRM, elles transforment Unite as One en « club ». Le programme n'est plus imposé à quelques classes d'un lycée mais les élèves le rejoignent sur la base du volontariat, comme ils le feraient pour une autre activité extra-scolaire et doivent devenir des « pair-es éducateur·rices » pour leurs camarades (entretien Emily, ancienne responsable de Unite as One en 2015, 15 mai 2023). L'année suivant, Lydia devient directrice du programme mais Karen n'est pas satisfaite de ce que devient Unite as One. Fin 2016, Lydia est remplacée par Amber, jeune sud-africaine diplômée d'un master de psychologie (son portrait est dressé dans le chapitre 3, cf. II.1, p. 249), qui, avec une nouvelle équipe sans les artistes, va refondre le programme dans la version que j'ai pu observer en 2018, comme me l'explique la directrice du SCCT :

« Lydia a une énorme quantité d'énergie, et je pense qu'elle est une leader, en termes de facilitation et sur le terrain, donc elle tient l'espace magnifiquement et elle peut tenir un groupe magnifiquement, mais elle ne pouvait pas gérer le programme. Je pense que c'était le plus gros problème, et pendant longtemps, elle a prétendu gérer le programme et a pu le faire avec l'aide de son équipe, et aussi parce qu'elle était une si bonne animatrice que les enfants venaient... [...] Mais finalement, c'était... On s'est retrouvés dans une situation dangereuse parce qu'elle n'arrivait pas à maintenir la relation avec les parents, elle n'arrivait pas à maintenir la relation avec l'école parce que la gestion de son programme était insuffisante. Ça ne suffisait pas d'aller sur le terrain et de tenir l'espace, et ça commençait à causer beaucoup de stress sur le programme lui-même, sur elle, et je pense qu'on arrêtait pas de faire des réunions et des conseils de guerre sur la façon d'aller de l'avant et de sauver la situation, mais elle ne pouvait pas mettre en œuvre ses idées, elle n'avait pas vraiment cette... [...] Ensuite, j'ai interviewé Amber [...] et dès que j'ai vu son parcours, j'ai su qu'elle serait parfaite pour Unite. J'ai vu son CV... [...] Ça ne pouvait pas continuer à être ce que c'était, que ce soit sous Matteo ou Lydia, il fallait qu'il y ait une certaine cohérence. Et je ne suis pas une rédactrice de curriculum, je n'ai pas cette compétence, de toute façon je n'ai pas une seule ligne idéologique, je passe tout le temps d'une position à l'autre, donc ce n'est pas facile pour moi de concevoir un curriculum. Mais quand j'ai rencontré Amber, j'ai su qu'elle pouvait le faire » (entretien Karen, 16 juillet 2019).

Pour créer ce nouveau curriculum Amber m'explique qu'elle est repartie « de zéro », ce qui n'est pas totalement faux, mais ne doit pas masquer les nombreuses continuités qui subsistent. Amber n'a jamais rencontré Lydia et la transmission de la mémoire institutionnelle du programme a été

limitée. Quand j'évoque les débuts de Unite as One, elle ne semble pas trop situer les personnes et les lieux et quand je mentionne le manuel développé par Matteo elle me dit l'avoir vu mais ne pas s'en être inspiré¹⁷⁰ : « J'ai l'impression qu'on m'a tout simplement dit 'vas-y, développe un programme', et d'une certaine manière, c'était à la fois une bénédiction et une malédiction, parce qu'on pouvait repartir de zéro, mais personne, au sein de l'organisation, ne pouvait me dire quelles étaient la vision et la mission de Unite, en particulier » (entretien Amber, 4 juillet 2019). Fin décembre les trois thèmes qui structureront le programme sont arrêtés : « identité, diversité et intégration ». Amber m'explique avoir abouti à cette conclusion après avoir regardé le « *mission statement* » du SCCT et tenter de concilier ce qu'elle envisage comme l'approche de l'organisation avec les objectifs du programme, ses centres d'intérêt et sa formation en psychologie. Ceci lui permet de :

« développer quelque chose, sachant que le groupe [majoritairement des élèves sud-africain-es] avec lequel on [Unite] travaille est déjà différent de celui de l'organisation [majoritairement des migrant-es]... Comment faire en sorte que ce soit parallèle à ce que vous [le SCCT] faites... Les mots qui me viennent à l'esprit sont acceptation, compréhension, diversité, multiculturalisme [...] Les deux mots qui m'ont semblé incroyablement importants, évidemment, d'un point de vue organisationnel, sont l'intégration et la diversité. Mais j'ai pensé, d'un point de vue psychologique, et d'après mon parcours et ma perspective, que la compréhension de soi est tellement importante avant de pouvoir explorer quoi que ce soit d'autre. C'est pourquoi le fait d'aborder le thème de l'identité dès le départ me semblait plus important, en particulier au moment de l'adolescence. [...] pour moi, la perspective psychologique c'est l'identité et la perspective organisationnelle c'est davantage l'intégration et la diversité » (entretien Amber, 4 juillet 2019).

Si l'équipe de Unite as One, qui devient Unite, change avec le départ des artistes¹⁷¹, le format du programme reste globalement le même. Les nouveautés que Amber et son équipe vont introduire sont donc liées au curriculum (*cf. Chapitre 5 III.3 p. 350*) mais elle hérite de la structure et d'objectifs déjà en partie définis avec le bailleur (BPRM), avec lequel est notamment fixé un nombre de séances ou d'élèves à atteindre. Le rapport annuel du SCCT indique qu'en 2018, 281 lycéen·nes de quatre lycées

¹⁷⁰ De la même manière, avec l'équipe de Unite, nous passons fréquemment devant une grande fresque dans une école où apparaît le slogan et le logo de « Unite as One » sans que personne ne sache quand, comment et par qui celle-ci a été peinte.

¹⁷¹ À propos de cette évolution Karen me dira : « avant, il s'agissait d'un programme scolaire très alambiqué [*with a lot of bells and whistle*] et maintenant, c'est un programme scolaire très simple » (entretien Karen, 7 septembre 2017). Si je n'ai pas pu interroger les artistes en question (un rappeur et une poétesse ayant tous les deux grandi dans les *Cape Flats* et un artiste visuel réfugié congolais) ce qui ressort de leur travail semble être une rhétorique globalement plus critique des inégalités que ce que pouvait proposer Amber et son équipe.

différents ont participé à Unite. Ces chiffres sont toutefois exagérés, ou du moins trompeurs (ils se basent sûrement sur les feuilles de présence qui enregistrent également les participations ponctuelles, voire uniques de certain-es élèves) puisque les séances dans les écoles dépassant rarement la quinzaine de participant-es. Une fourchette haute permettrait plutôt de dire qu'entre 100 et 120 lycéen·nes participent régulièrement au programme. Parmi celles et ceux-ci 48 (en pratique ils sont plutôt entre 25 et 30 par séances) ont été sélectionné·es pour faire partie du Inner Club Council (ICC), c'est-à-dire du groupe d'élèves qui vient le vendredi au SCCT pour une séance supplémentaire. En pratique, les deux facilitateur·rices de Unite se rendent du lundi au jeudi dans les écoles participant-es (un jour par école) pour mener des séances avec l'ensemble du groupe dans ces lycées et le vendredi les élèves jugés les plus méritant-es participent au ICC dans les locaux du SCCT. La formation au SCCT est donc continue puisque, pendant les périodes scolaires et les trois premiers trimestres de l'année, les trois salarié·es de Unite sont en contact chaque semaine avec un groupe de 25 à 30 élèves par écoles. Ce relativement petit nombre d'élèves et la fréquence des séances permet un suivi fort des participant-es. Comme à Africa Unite et contrairement à ARESTA, les salarié·es de Unite connaissant rapidement les noms de quasiment tous·tes les participant-es avec qu'ils et elles nouent des relations affectives. C'est encore plus vrai avec les membres du ICC, dont ils et elles suivent les résultats scolaires et sont en relation avec leurs parents. Si dans ces brochures Unite se présente comme un programme de pair-e éducation cette dimension, les élèves n'ont en pratique aucun contrôle sur le contenu, le déroulé ou les activités. Ainsi les deux camps organisés chaque année pour les membres du ICC, à l'image du programme de manière générale, sont plus envisagés comme des moments de détente, de *teambuilding* et de développement personnel que comme des espaces pour organiser une réflexion/une contestation autour des défis communs que les écoliers rencontrent dans leurs communautés et écoles.

Si, au bout du compte, Unite est très différent de Voyage Ensemble, ceci n'empêche donc pas que les deux programmes soient liés par une histoire sinueuse, révélatrice des changements d'orientation et de la plus grande difficulté qu'a eu le SCCT à faire une place à un programme de cohésion sociale qui « détonne » (selon les mots de Karen, entretien 16 juillet 2019) au sein d'une ONG de service qui a connu une croissance exponentielle dans la période post 2008 (*cf. Annexe 3 p. 527*).



Pour conclure, les deux chapitres qui constituent la première partie de cette thèse ont analysé les processus de structuration du champ associatif de la cause des migrant-es au Cap, en soulignant les effets de cadrage produits par les bailleurs internationaux, les institutions publiques et les logiques de projet. Ces mécanismes - de manières différenciées selon les trajectoires organisationnelles, les évolutions du contexte post-apartheid et migratoire et le public ciblé - contribuent à orienter les ONG vers des registres d'action consensuels, techniques, et souvent présentés comme apolitiques. Pour autant, la compréhension de ces dynamiques serait incomplète si l'on ne prêtait attention qu'aux structures.

est pourquoi la deuxième partie de cette thèse propose un changement d'échelle, en s'intéressant aux acteur·ices qui incarnent, négocient et parfois déjouent ces cadrages : les travailleur·ses des ONG.

Partie 2 – Donner corps aux programmes de cohésion sociale : carrières et rôles institutionnels (dé)politisés

La partie précédente a permis de comprendre de quels « fragments de politiques publiques¹ » les programmes de cohésion sociale d'ARESTA, d'Africa Unite et du SCCT relevaient. À l'intersection de considérations locales, nationales et internationales, leurs héritages et fabrications aboutissent à des instruments qui mettent en avant la consensualité et tentent de masquer avec plus ou moins de nuances la conflictualité des questions de xénophobie et/ou de vie quotidienne dans les *townships*. Dans ce processus, les deux premiers chapitres ont principalement mis en avant les directeur·rices des ONG et des programmes, les membres du bureau et leurs interlocuteur·rices expert·es en migration, en développement ou représentant·es de bailleurs, *ie* les entrepreneur·ses d'institutions qui ont joué un rôle central dans le lancement et le développement de ces programmes, c'est-à-dire dans la définition initiale des « rôles institutionnels² ». Ce faisant, ont été laissé de côté de nombreux·ses autres protagonistes pourtant tout aussi essentiel·les à leur fonctionnement quotidien et cette deuxième partie se tourne donc vers celles et ceux qui donnent corps aux programmes, qui investissent ces rôles. S'ils et elles ont parfois contribué à la phase de conception, la plupart ne façonnent les programmes que par leur mise en œuvre avec, entre bureaux et terrains, des positions très différenciées.

A travers une approche fondée sur la notion de carrière³, il s'agit d'analyser comment se forment, se transforment ou se stabilisent des dispositions à agir, à croire, à dénoncer ou au contraire à neutraliser les enjeux politiques qui traversent les actions des travailleur·ses des ONG⁴. Dans cette optique, la carrière ne se limite pas à une succession de postes ou de fonctions. Elle renvoie à un processus d'apprentissage et d'ajustement progressif dans lequel les individus incorporent des normes professionnelles, des manières de faire et de dire, des répertoires d'action plus ou moins politisés. La

¹ Dauvin et Siméant-Germanos, *Le travail humanitaire. Les acteurs des ONG, du siège au terrain*, 2002, 205-6. Sur la manière dont j'envisage le concept de « politique publique » cf. *note de bas de page* 29 p. 29.

² « L'émergence de rôles marque un processus par lequel des formes de comportement appropriées à la situation institutionnelle se généralisent se dépersonnalisent et acquièrent une pertinence telle qu'elles s'imposent dans les conduites quotidiennes des acteurs engagés dans le cadre institutionnel. Dans cette perspective, les contraintes de rôles apparaissent comme un sous-produit et un révélateur des règles institutionnelles » (Olivier Nay, « L'institutionnalisation de la région comme apprentissage des rôles. Le cas des conseillers régionaux », *Politix* 10, n° 38 (1997): 18-46).

³ Howard Saul Becker, *Outsiders: Studies in the Sociology of Deviance*, New edition, updated with two new chapters. Paperback edition (New York London Toronto Sydney New Delhi: Free Press, 2018).

⁴ Olivier Fillieule, « Propositions pour une analyse processuelle de l'engagement individuel: Post scriptum », *Revue française de science politique* 51, n° 1 (2001): 199; Lilian Mathieu, *L'espace des mouvements sociaux* (Cronquant, 2012), 183-278.

sociologie interactionniste⁵, comme les travaux plus récents sur les carrières militantes⁶, insiste sur cette dynamique située, faite de bifurcations, de désajustements et de reconfigurations identitaires. Cette approche globale permet de faire jouer la dialectique « entre histoire individuelle, institution et contextes⁷ », et suppose donc de s'intéresser également à la manière dont les ONG sélectionnent (ou non) les lieux d'interventions, les interlocuteur·rices locaux·les et les individu·es qui seront chargé·es de mettre en œuvre des programmes hiérarchisés.

Appliquée aux ONG, cette lecture permet de saisir la politisation et la dépolitisation comme des processus inscrits dans des parcours, marqués par des socialisations différenciées, et des contextes particuliers. C'est donc dans des biographies militantes et professionnelles situées que se logent, bien souvent, les lignes de faille entre logique gestionnaire et volonté critique. En rendant compte de ces carrières, des tensions qu'elles traversent, et en les articulant aux pratiques de recrutement et dispositifs participatifs propres aux ONG, cette partie vise ainsi à complexifier la lecture de l'ONGisation : ni simple effet de structure, ni pur choix stratégique individuel, mais dynamique située d'appropriation, de contournement ou de résignation face à des injonctions multiples. Elle éclaire en creux la façon dont le politique subsiste ou se reconfigure dans l'ordinaire du travail associatif.

La focale du chapitre 3 est centrée sur les salarié·es aux statuts divers et stagiaires des ONG qui, même s'ils et elles travaillent sur le terrain, ont une place dans les bureaux et/ou dans les organigrammes d'ARESTA, d'Africa Unite et du SCCT. Le chapitre 4 porte quant à lui sur celles et ceux qui dans les *townships* et dans les lycées sont choisi·es et choisissent de participer aux programmes de cohésion sociale.

⁵ Anselm L. Strauss, *Miroirs et masques: une introduction à l'interactionnisme*, trad. par Maryse Falandry (Paris: Métailié, 1992).

⁶ Frédérique Matonti et Franck Poupeau, « Le capital militant. Essai de définition », *Actes de la recherche en sciences sociales* 155, n° 5 (2004): 4; Fillieule, « Propositions pour une analyse processuelle de l'engagement individuel », 2001.

⁷ Olivier Fillieule, « Carrière militante », in *Dictionnaire des mouvements sociaux*, vol. 2e éd., Références (Paris: Presses de Sciences Po, 2020), 91-98.

Chapitre 3 - Les « carrières » des travailleur·ses entre bureau et terrain : socialisations contrastées, dispositions et apprentissages dépolitisés

Au moment de ma présence au Cap (2015-2019), les trois ONG étudiées se classent parmi les « grandes » NPO¹, et peuvent être décrites comme des « entreprises associatives »² au sein desquelles les programmes de cohésion sociale occupent des places différenciées (centrale à Africa Unite, moins à ARESTA et au SCCT). Ces programmes mettent en avant, avec des nuances, une approche dépolitisée des problèmes qu'elles entendent résoudre (xénophobie, violence, etc.). Ce sont ces données, éclairées par l'histoire de la cause des migrant·es et la trajectoire de ces ONG, que résume le Tableau 2 dans le chapitre 2. Jusqu'à présent, les programmes de cohésion sociale ont été saisis principalement à partir de la manière dont ils ont été pensés et conçus. Pour commencer à comprendre la manière dont ils sont mis en œuvre et ce que cette mise en œuvre fait à leur (dé)politisation, je propose dans ce chapitre de pousser la porte des trois ONG. Ces organisations ne flottent en effet pas dans les airs, mais s'incarnent dans des individus et des lieux socialement situés. Avant de me pencher dans le chapitre suivant sur celles et ceux qui sont sélectionné·es pour être formé·es et agir pour le compte des programmes de cohésion sociale dans les *townships* (où leur action reste globalement cantonnée), je vais me concentrer ici sur les trajectoires, les interactions et les endroits où se fabrique l'action des travailleur·ses des ONG qui ont une place dans les bureaux : les salarié·es et les stagiaires (*interns*).

J'envisage le travail associatif au sens large, c'est-à-dire qu'on se situe « dans l'emploi salarié, au-delà ou en deçà de ce statut »³. C'est principalement cette rémunération qui distingue salarié·es et stagiaires, à laquelle s'ajoutent une durée d'implication quotidienne au travail généralement plus longue pour les salarié·es et une prééminence de Sud-Africain·es et d'Africain·es parmi les salarié·es et d'étudiant·es européen·nes et nord-américain·es parmi les stagiaires. En essayant de toujours faire jouer la dialectique « entre histoire individuelle, institution et contextes⁴ », il est nécessaire de revenir sur l'hétérogénéité des deux groupes et de faire émerger les points communs et différences qui

¹ Selon les critères de la Funding Practice Alliance, sont considérées comme « grandes » les NPO avec un budget compris entre R2M et R20M, ce qui représente 14% de l'échantillon de l'étude (Funding Practice Alliance, « Civil Society in South Africa - Funding Features & Economic Contribution - Summary of a National Research Study », octobre 2017, 14).

² M. Hély définit les « entreprises associatives » de la manière suivante : « des structures associatives qui exercent des activités économiques d'utilité sociale' et dont l'organisation du travail repose en partie sur le travail rémunéré » (Hély, *Les métamorphoses du monde associatif*, 2009, 15).

³ Hély et Simonet, « Introduction générale », 2013).

⁴ Fillieule, « Carrière militante », 2020.

structurent, au sein de chaque programme, l'engagement et son maintien, mais aussi les hiérarchies et la division du travail. Ceci permet de situer les programmes de cohésion sociale au sein des ONG et les individus au sein de ces programmes hiérarchisés selon toute une série de critères (connaissance et réseau dans les *townships*, maîtrise du « langage développement⁵ », capacité à parler en public, à remplir des rapports, etc.) dont le poids varie beaucoup en fonction de la définition des rôles institutionnels. Si les travailleur·ses des ONG acquièrent tous·tes, avant et pendant leur passage dans ces programmes, des dispositions aux approches déconflictualisées, celles-ci s'articulent avec des rapports au terrain et au bureau très variés, qui jouent un rôle déterminant dans ce qu'ils et elles font et où ils et elles se positionnent. Ce travail permet également de nuancer des oppositions trop tranchées (entre militantisme et technicité, entre salariat et volontariat, ou entre bureau et terrain) et d'observer comment ces frontières sont continuellement négociées, jouées, parfois contournées. Pour résumer, ce chapitre poursuit donc un double objectif : densifier l'analyse des ONG par une attention ethnographique au travail institutionnel concret, et approfondir la compréhension des processus de (dé)politisation en les rapportant à des trajectoires, des dispositions et des configurations organisationnelles situées.

Lorsque l'on veut rendre visite à un membre d'ARESTA, d'Africa Unite ou du SCCT au bureau, la première rencontre se fait avec un quartier, et un bâtiment. Le chapitre s'ouvre donc par la présentation des bureaux dans lesquels les programmes se situent, ce qui permet de revenir sur l'« ambiance » générale de chacun de ces lieux et de commencer à situer concrètement les bureaux des programmes de cohésion sociale dans les bureaux des ONG (I). La porte ayant été ouverte, la deuxième partie est consacrée aux « carrières » contrastées des salarié·es des programmes de cohésion sociale (II). Pour finir la visite et les présentations des équipes, je retracerai le parcours de quelques stagiaires pour éclairer la manière dont ces jeunes, généralement européen·nes ou nord-américain·es, trouvent leur place entre bureau et terrain. Cette partie me permettra de compléter le chapitre méthodologique en réinscrivant mon propre parcours de stagiaire dans la diversité des personnes qui endossent ce statut et dans les dynamiques institutionnelles (III).

I. L'implantation des locaux des ONG : une prise de position géographique et politique

En entretien, le directeur de la Social Justice Coalition (SJC) me présente le fait d'avoir le siège de son organisation à Khayelitsha comme un choix « politique »⁶ et m'explique que les mouvements

⁵ Je « l'univers langagier des institutions de développement ». Olivier de Sardan, *Anthropologie et développement*, 1995, 165.

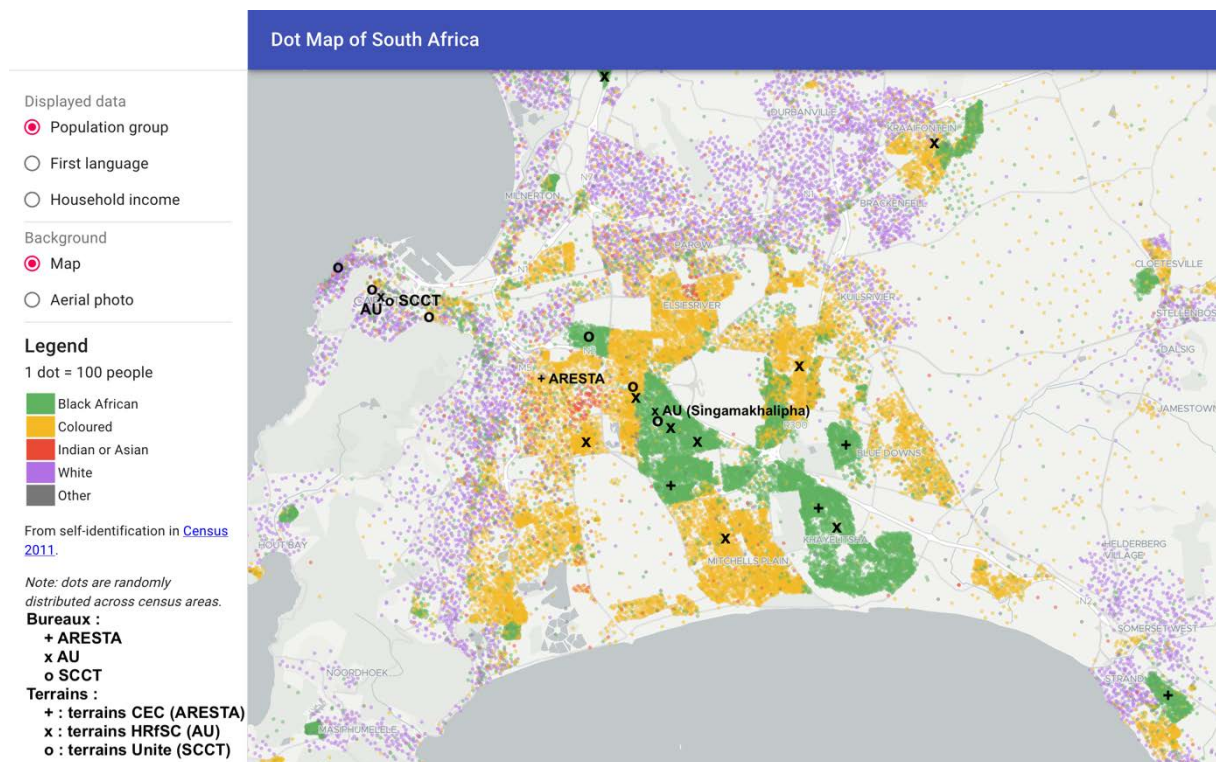
⁶ Ce que font également d'autres représentant·es de mouvements sociaux mais aussi d'ONG <https://groudup.org.za/article/new-activist-centre-first-khayelitsha/>.

sociaux se différencient des ONG par leur ancrage dans les *townships*, ancrage marqué par des processus d'élections par branche et par la localisation de leurs bureaux dans ces quartiers (entretien Ayanda, 28 juillet 2017). En effet, dans le contexte de l'une des villes les plus inégalitaire et ségréguée au monde, la localisation des bureaux et le rapport que cela induit au terrain ne sont pas anodins⁷. Cette affirmation s'inscrit dans la critique de l'ONGisation, en présentant des ONG du centre-ville comme des acteurs lointains, qui viendraient s'emparer et silencier des combats locaux. Si les bureaux des ONG de la cause des migrant-es sont effectivement plutôt situés au centre-ville et leurs terrains dans les *townships* (cf. Carte 1 ci-dessous), le processus d'extraversion⁸ à l'œuvre au sein des programmes de cohésion sociale semble plus complexe. Ainsi, Africa Unite possède un second bureau à Gugulethu, et ARESTA est installée dans le centre d'Athlone, *township coloured* « proche » du centre-ville et qui accueille des tranches plutôt stabilisées des classes populaires. De la même manière, si les lieux d'interventions sont tous dans les *townships*, le SCCT travaille également dans des écoles du centre-ville, qui accueillent toutefois majoritairement des élèves habitant-es dans les *townships*.

Au demeurant, localiser et décrire ces terrains et ces bureaux permet de mieux saisir la division du travail qui y a cours. À ARESTA et au SCCT, les programmes de cohésion sociale ne représentent qu'une pièce ou quelques tables au sein de grands bâtiments organisés pour recevoir les migrant-es et/ou réfugié-es qui viennent pour assister à une leçon d'anglais, des cours d'informatiques, de couture, des formations professionnelles ou recevoir un conseil juridique. Dans ces deux organisations, les membres de la Community Education Campaign (CEC) et de Unite étant les seuls à se rendre sur le « terrain », leurs bureaux sont les seuls à être fréquemment vides. Si les programmes de cohésion sociale occupent donc proportionnellement peu d'espace au sein de ces ONG, le poids du CEC à ARESTA et beaucoup plus important que celui de Unite au SCCT (cf. Tableau 2 p. 172). Les bureaux d'Africa Unite sont composés de trois petites pièces et d'une grande salle, qui font pâle figure en comparaison de ses concurrentes, mais le siège de l'organisation n'abrite que le programme Human Rights for Social Cohesion (HRfSC) et ne reçoit pas vraiment de « bénéficiaires », le programme Singamakhalipha à destination des enfants des zones informelles de Gugulethu ayant son propre bureau dans ce *township*.

⁷ C. Hmed a par exemple bien montré l'importance du paramètre géographique de l'espace dans la structuration des mouvements sociaux : Choukri Hmed, « Des mouvements sociaux “sur une tête d'épingle” ? Le rôle de l'espace physique dans le processus contestataire à partir de l'exemple des mobilisations dans les foyers de travailleurs migrants », *Politix* 84, n° 4 (2008) : 145-65; Choukri Hmed, « Espace géographique et mouvements sociaux », in *Dictionnaire des mouvements sociaux*, vol. 2e éd., Références (Paris: Presses de Sciences Po, 2020), 237-44.

⁸ Bayart, « L'Afrique dans le monde », 1999.



Carte 1 – Répartition géographique des bureaux et terrains des programmes de cohésion sociale d'ARESTA, d'Africa Unite et du SCCT dans la ville ségréguée du Cap⁹

A. La CEC : entre le centre-ville et les *townships*, petit bureau et gros programme

Les bureaux d'ARESTA se trouvent dans le cœur d'Athlone, à l'entrée des *Cape Flats** (cf. Carte 1 ci-dessus), quartier qui a été classifié comme « *coloured* » au début de l'apartheid et autour duquel se développeront les « *dumping grounds* » (« déversoir de population ») d'un régime qui tente de séparer « blanc-hes » et « non-blanc-hes »¹⁰. Cet héritage de la ségrégation se matérialise très concrètement puisque le quartier voisin de Rondebosch, qui était réservé aux blanc-hes jusqu'à la fin des années 1980, est très proche d'Athlone, mais séparé par une autoroute urbaine et une voie ferrée. Cette « zone tampon » est complétée à l'ouest par une station d'épuration et l'autoroute N2. Si le quartier abrite aujourd'hui majoritairement une partie de la classe populaire stabilisée *coloured* du Cap¹¹, le revenu annuel médian des foyers du *ward* 49, où se trouve le siège, est de R57 000, soit

⁹ Carte réalisée à partir d'une capture d'écran du site dotmap.adrianfrith.com qui met en carte les données des sondages (ici celui de 2011). Pour mieux situer les townships et pour une comparaison avec les niveaux de revenu (cf. Carte 3 p. 497).

¹⁰ Ivan Turok, « Persistent Polarisation Post-Apartheid? Progress towards Urban Integration in Cape Town », *Urban Studies* 38, n° 13 (2001): 2349-77

¹¹ 84% de la population du *ward* 49 se déclare *coloured*. Ils sont 15% dans le *ward* 58 de Rondebosch, et 59% qui se déclare blanc-hes (chiffres issus du recensement de 2011, tirés du site wazimap.co.za).

presque le double du revenu médian national, mais quatre fois moins que le *ward* voisin (58) qui recouvre une large partie de Rondebosch¹².

ARESTA s'est implantée dans ce quartier du fait du carnet d'adresses d'une des membres de ce qui était encore le sous-comité à l'éducation du CTRF, qui a permis à la première directrice de s'installer dans les locaux d'une ONG locale. Après la fermeture de cette organisation en 2004, ARESTA reste dans ce quartier où les « loyers sont peu élevés », qui constitue « une sorte de foyer politiquement bienveillant » et « est géographiquement une sorte de carrefour entre le centre, le CBD du Cap, et les *townships* » (entretien Claudia, directrice d'ARESTA de 2001 à 2004, 8 septembre 2016). En 2011, l'organisation étant en pleine croissance, elle s'installe quelques rues plus loin, dans un bureau plus large, au 3 *Beverly Road*, où elle restera jusqu'à sa fermeture en 2018. C'est donc ce bâtiment que je découvre rapidement fin 2015 et dans lequel je me rendrai ensuite régulièrement en 2016.

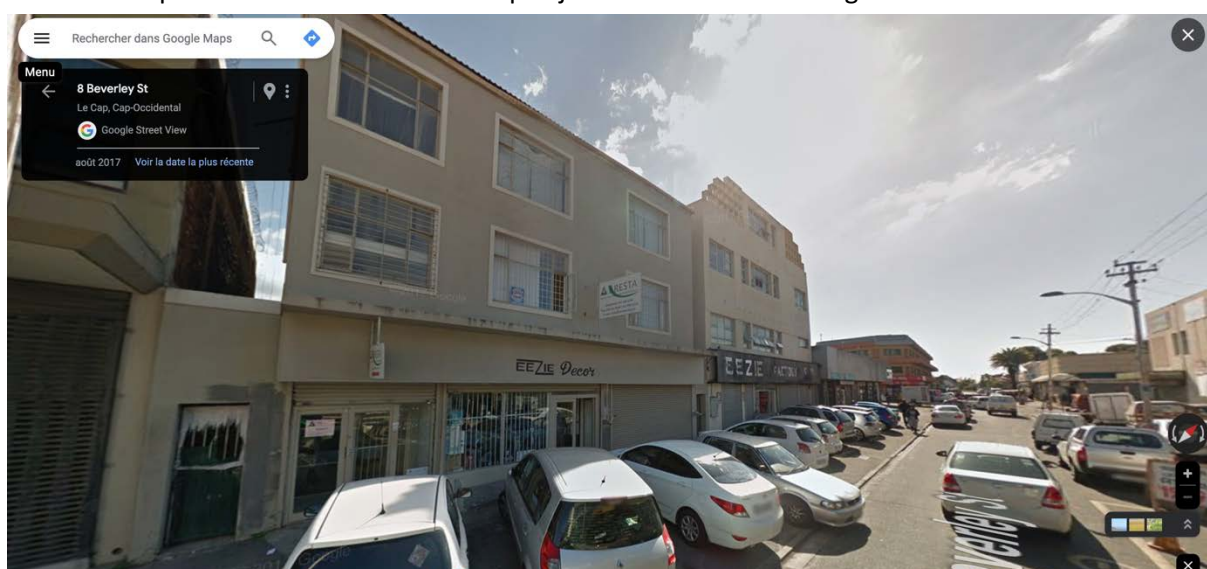


Photo 2 - Siège d'ARESTA au 3 *Beverly Road* à Athlone (capture d'écran d'août 2017 prise sur Google street view)

Au-dessus d'un magasin de meubles bon marché, ARESTA occupe le premier et deuxième étage d'un bâtiment qui, dans le style du quartier, est assez austère et un peu défraîchi, mais sans être vétuste (cf. Photo 2, ci dessus). Seul un panneau assez discret fixé à la façade annonce la présence de l'organisation. Il faut d'abord sonner pour que le réceptionniste déverrouille la porte d'entrée. Dans les escaliers qui mènent au premier étage, sont affichés en français, anglais, lingala, swahili et somali, les horaires où le bureau du HCR au Cap est ouvert pour accueillir les primo-arrivant-es (qui varient en fonction de leur langue maternelle). Pendant la journée, ces escaliers voient se croiser les nombreux-ses apprenant-es demandeur-ses d'asile ou réfugié-es (il faut disposer de l'un de ces statuts pour accéder aux services d'ARESTA) qui vont prendre des cours d'anglais, d'informatique ou d'autres formations ponctuelles dans les grandes pièces du deuxième étage. Le premier étage est moins fréquenté

¹² Chiffres issus du recensement de 2011, tirés du site wazimap.co.za.

par celles et ceux que les employé-es d'ARESTA nomment « bénéficiaires », « *clients*¹³ » ou, en reprenant le terme utilisé par le HCR, « *person of concern* ». Pour accéder aux pièces plus petites réparties de part et d'autre d'un long couloir, il faut appuyer sur une sonnette, dont le son rythme les journées des travailleur-ses de l'ONG au côté de celui de la grille « anti-cambriolage » qui s'ouvre et se referme. Comme on va le voir, l'organigramme de l'ONG pourrait être recréé en suivant le plan du bâtiment. La plupart des portes étant closes, le visiteur qui ne connaît pas les lieux passe sans le savoir devant le bureau du directeur et une salle de réunion, se dirigeant naturellement vers la réception, dont seule la porte reste en permanence ouverte. Les murs sont ornés de posters du HCR, d'ARESTA et de citations diverses. Le bureau de la CEC se situe au bout du corridor, avant une bibliothèque et une toute petite cuisine, en face du bureau de la comptable, mais après un atelier de couture, le bureau du programme de formations professionnelles et celui du programme de plaidoyer. C'est dans cette pièce dédiée au programme de cohésion sociale que je viendrai m'asseoir assez régulièrement en 2016 au poste de travail réservé aux stagiaires (qui sont parfois deux, voire trois). Ils et elles s'installent avec leurs ordinateurs portables sur une table vide qui contraste avec celles du directeur du programme, Mr Dream, et de son assistante, Nomvula, qui accueillent des PC fixes imposants, mais aussi de nombreux dossiers et documents. Au mur sont accrochés une carte de Khayelitsha, des étagères remplies de classeurs et des articles de presse plastifiés relatant les actions du CEC.

Si le bureau est un peu petit pour accueillir quatre personnes, il est situé du côté du bâtiment qui reçoit le plus de soleil, ce qui n'est pas anodin sachant que la lumière a besoin d'être allumée quasiment toute la journée dans les bureaux de l'autre côté du couloir et que les locaux d'ARESTA, comme la majorité des constructions au Cap, ne sont pas chauffés pendant des hivers qui sont courts, mais assez froids. Si cette répartition relève peut-être du hasard ou de l'anecdote, elle symbolise tout de même l'importance de la CEC, programme qui a permis la renaissance d'ARESTA après la quasi-fermeture (*cf. chapitre 2 I.A.2 p. 140*) et qui représente un quart du budget total de l'ONG en 2016 (*cf. Tableau 1 p. 32*). En outre, à plusieurs reprises, lors des réunions mensuelles du staff, le directeur insiste sur le fait que le vocabulaire de la cohésion sociale, importé dans l'organisation par le biais de la CEC, doit être utilisé par tous les programmes. En l'absence du directeur, c'est d'ailleurs le manager de la CEC qui préside ces réunions mensuelles.

Si on croise souvent dans les couloirs d'ARESTA les bénéficiaires de la plupart des programmes (élèves des cours d'anglais, d'informatique ou de couture), on ne croise jamais celles et ceux de la CEC. C'est en effet, Mr Dream et Nomvula qui vont régulièrement à la rencontre des *peace monitors* ou *ambassadors* sur le terrain. Depuis 2010, le cycle complet de la CEC a été mené dans les principaux

¹³ Terme qui « dans ses usages américains, n'a pas la connotation mercantile qu'il revêt en français » (Dubois, *La vie au guichet*, 1999, 10).

townships du Cap : Khayelitsha, Philippi, Nyanga, Langa, Delft¹⁴. Le terrain, pour la CEC, correspond donc principalement à des *townships* identifiés en amont avec le HCR comme étant particulièrement sensibles à la xénophobie, même si des événements ponctuels, soutenus par d'autres bailleurs, peuvent être organisés pendant l'année. Après que la campagne se soit stabilisée en 2011-2012, le programme de cohésion sociale est mis en œuvre sur deux ou trois terrains par an. Les violences les plus fréquentes ayant lieu dans les *townships* noirs, la CEC, hormis quelques exceptions, intervient donc majoritairement dans ceux-ci (cf. *Carte 1 p. 218*). En 2016, j'ai ainsi pu assister au déroulement de ce programme dans les *townships* de Lwandle/Nomzamo à Strand, de Mfuleni, Khayelitsha et, à partir de juillet, dans celui de Samora Machel. Certaines semaines, notamment lors des phases de sensibilisation dans les écoles, le programme suppose une présence quotidienne sur le terrain, mais, de manière générale, les allers-retours entre bureau et terrain sont moins fréquents. Ils peuvent prendre une ou deux journées pour un événement ou une formation (le plus souvent le weekend) et se font avec les voitures des travailleur-ses de la CEC ou, lorsqu'il est nécessaire de transporter du matériel, avec l'énorme 4x4 que le HCR a légué à ARESTA.

Au sein d'une ONG de services pour les réfugié-es, elle-même dirigée par de nombreux réfugié-es, le bureau du CEC n'occupe donc pas beaucoup d'espace proportionnellement à son importance financière et à l'influence de sa rhétorique de cohésion sociale, elle-même fortement liée au parcours et à la personnalité du directeur de ce programme (cf. *II.1 p. 231*).

B. Africa Unite : un bureau du centre-ville (quasi) entièrement consacré à la cohésion sociale

À 500 mètres des bureaux du SCCT, se trouve, au 6 *Spin Street*, le bureau d'Africa Unite (cf. *Carte 1 p. 218*). Il est situé à quelques pas de la cathédrale anglicane Saint George, du Jardin de la Compagnie des Indes, qui héberge notamment le Parlement, et de la Slave Lodge¹⁵. L'ONG est sise dans un bâtiment construit en 1902 par l'architecte Sir Herbert Baker¹⁶ pour un trust financier sur le site d'une ancienne filature de soie (*spinnery*) dont seul le nom de la rue a gardé la trace. C'est au sein de celui-ci que l'Institute for Democratic Alternatives in South Africa (IDASA*), avait installé son siège. Les noms des départements de cette organisation, qui a disparu en 2013, sont encore visibles à chaque étage. Trevor, le président du bureau d'Africa Unite, travaillant à IDASA, l'ONG y sera installée une

¹⁴ Je reviens dans le chapitre suivant sur la manière dont ses terrains sont sélectionnés.

¹⁵ Bâtiment aujourd'hui reconverti en musée, mais qui a longtemps servi de lieu d'« hébergement » des esclaves qui étaient ensuite vendu-es sous un arbre. Une stèle rappelle aujourd'hui l'emplacement de cet arbre, juste en face de l'entrée de l'immeuble où se trouve Africa Unite.

¹⁶ Architecte anglais qui a, entre autres, construit le parlement sud-africain et le *Union Building* (qui héberge la présidence) au début du XX^{ème} siècle en Afrique du Sud, mais aussi le parlement indien, la banque d'Angleterre, etc. Il a également construit de nombreux mémoriaux et cimetières de la première guerre mondiale en France. Pour en savoir plus sur le bâtiment où est hébergé Africa Unite : <https://idasa.wordpress.com/history/>.

première fois en 2004, dans une petite pièce du premier étage, avant de se déplacer vers des bureaux plus spacieux au dernier étage en 2015.

Les visiteur-ses pénètrent donc dans ce bâtiment par une porte en bois imposante et laissent sur leur gauche une vaste salle de réception qui abrite souvent des expositions ou des événements

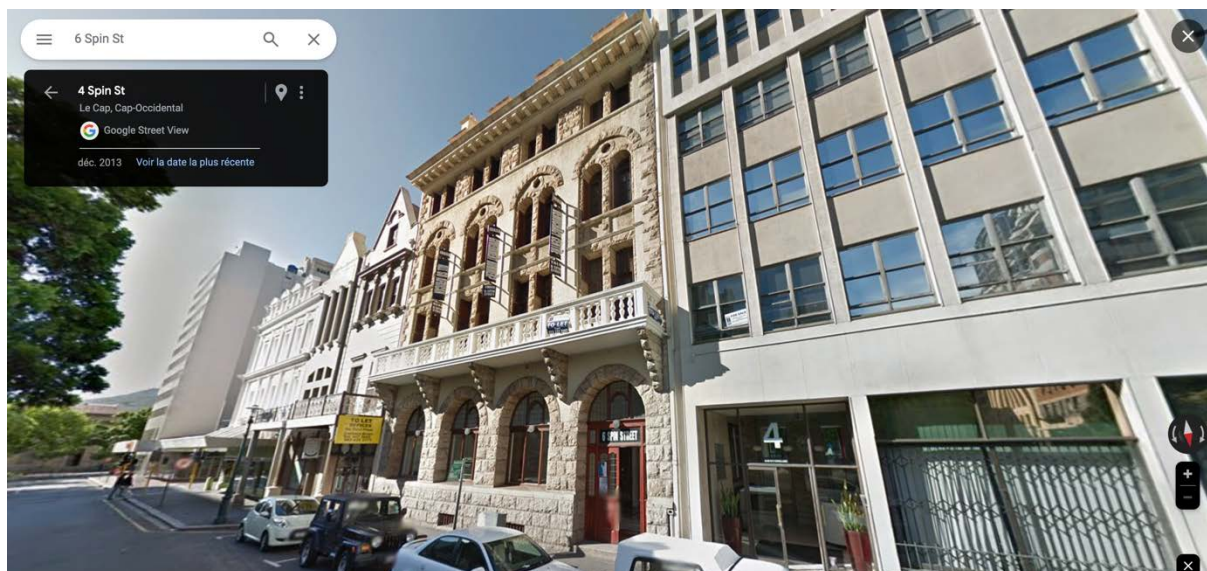


Photo 3 - Bureau d'Africa Unite au 6 Spin Street au centre-ville du Cap (capture d'écran de décembre 2013 prise sur Google street view)

ponctuels. S'ils indiquent au réceptionniste assis derrière un petit bureau situé à côté des escaliers massifs qu'ils souhaitent se rendre à Africa Unite, ce dernier les invite à le suivre dans un ascenseur, exigü et ancien, qu'il a la charge d'opérer. Ces « voyages » en ascenseur seront l'occasion d'apprendre à connaître Owen, jeune zimbabwéen avide de littérature, ayant auto-publié des recueils de nouvelles et formé en tant que pair-es éducateur par Africa Unite. Il arrête l'ascenseur au troisième et dernier étage, indique une porte et, avant de redescendre, fait signe à la secrétaire d'Africa Unite qu'on aperçoit au travers d'une large fenêtre. C'est elle, Rochelle, une Sud-Africaine d'une quarantaine d'années, habitante du quartier *coloured* d'Hanover Park, qui accueille et fait patienter les visiteurs-ses. Une porte donne sur une grande pièce, où travaillent derrière leurs ordinateurs portables quelques stagiaires et salarié-es, et qui accueille, par exemple lors des assemblées générales, jusqu'à une cinquantaine de chaises. Depuis cette pièce centrale, une autre porte mène vers un petit couloir qui permet d'accéder à deux bureaux. Le premier est celui de Blessing, le directeur du programme Human Rights for Social Cohesion (HRfSC), mais il sert également de salle de réunion et de refuge pour celles et ceux qui souhaitent travailler dans un environnement plus calme que la pièce principale. Le second est celui de Zacharia, directeur de l'organisation, qui se tient derrière le seul ordinateur fixe de l'ONG.

Si les travailleur-ses qui font fonctionner le programme Singamakhalipha depuis leur bureau de Gugulethu (également un petit bureau de deux pièces) viennent assez régulièrement « en ville » pour faire le point avec le directeur, les locaux du 6 *Spin Street* (petits, en comparaison de ceux

d'ARESTA ou du SCCT) sont majoritairement consacrés au programme de cohésion sociale qui est au cœur de l'action de l'ONG depuis 2001.

À Africa Unite, les allers-retours sur le terrain, bien que fréquents, sont moins réglés par des cycles prédéfinis qu'à ARESTA ou au SCCT. Les membres de l'ONG qui travaillent au bureau rejoignent souvent sur place un-e pair-es éducateur-ric.e. Ils font généralement le voyage dans le minibus de l'ONG, qu'il faut réserver le plus tôt possible auprès de la secrétaire qui contacte alors le conducteur (la plupart des salarié-es et stagiaires n'ayant pas leur permis ou ne souhaitant pas conduire). En 2017, dans le cadre de la partie « *community conflict mediation* » du programme de cohésion sociale, les membres de l'association se sont rendus à « Hanover Park, Delft, Gugulethu, Dunoon, Khayelitsha and Nyanga¹⁷ » (cf. Carte 1 p. 218). Pour la composante « club scolaire » du programme, les lycées se trouvaient à Kraaifontein (Masibambane Secondary Schools), Delft (Simunye High School), Mithchell's Plain (Rockland High School), Nyanga (Nelson Mandela High School) et Heiveveld (Heideveld High School), qui sont tous des lycées publics situés dans les *townships* (cf. Carte 1 p. 218).

Si les bureaux du SCCT sont situés à 400 mètres de ceux d'Africa Unite, la position du programme de cohésion sociale de l'organisation fondée par les pères scalabrinien et ce qui y est appelé « terrain » diffèrent de ce qui vient d'être évoqué pour ARESTA ou Africa Unite, comme on va le voir maintenant.

C. Unite : un « *sore thumb* » (un programme qui dénote)

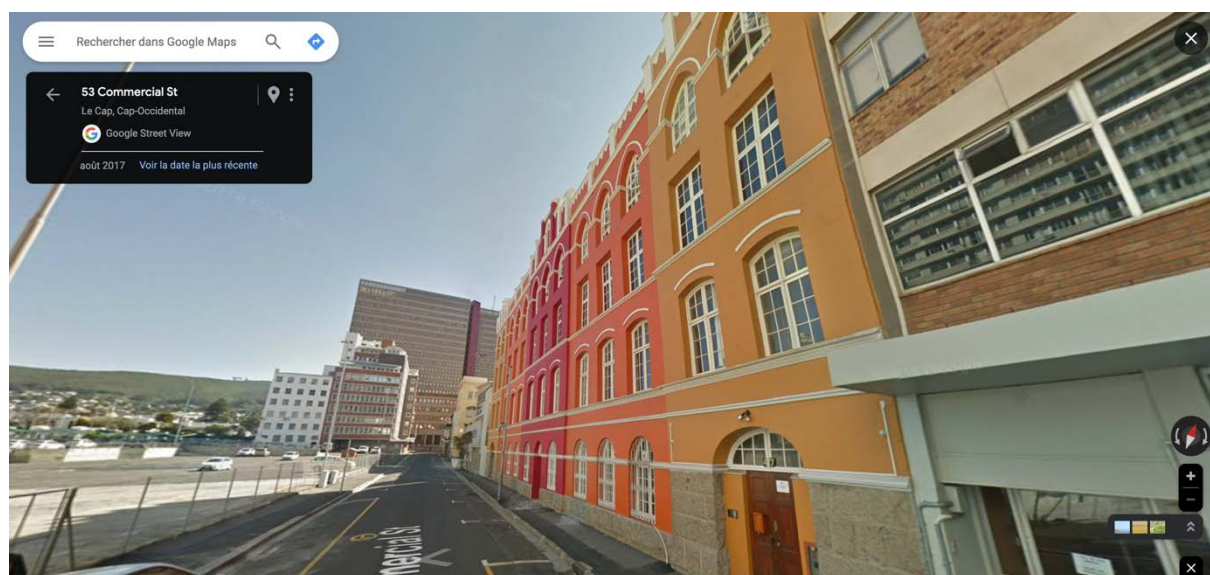


Photo 4 - Bureau du SCCT au 47 Commercial Street au centre ville du Cap (capture d'écran d'août 2017 prise sur Google street view)

¹⁷ Africa Unite, « Annual report 2017/2018 » (Cape Town: Africa Unite, 2018), 7.

Les bureaux de Unite, se trouvent au siège du SCCT, au 47 *Commercial Street*, dans un grand bâtiment qui s'étend sur une quarantaine de mètres et s'élève sur quatre étages. Par ses fenêtres, on peut apercevoir Lion's Head, le Parlement sud-africain et la cathédrale catholique Sainte-Marie. La perte de vitesse du centre-ville au tournant des années 2000 et la sensibilité de la propriétaire à leur projet ont permis aux pères scalabrinien de racheter le bâtiment à un prix relativement bas. Toutefois, cette perte de vitesse n'a pas duré et les bureaux sont désormais situés de manière avantageuse, dans ce que les Capétoniens appellent le « *city bowl* », centre historique, économique, politique et touristique de la ville (à 400 mètres des bureaux d'Africa Unite). On peut y croiser les hommes et femmes d'affaires du CBD, des touristes en tout genre, mais aussi des vendeur·ses aux stands plus ou moins formels et celles et ceux qui viennent des *townships* situés parfois à plusieurs dizaines de kilomètres pour y travailler. La façade terne du bâtiment a été repeinte en 2015 dans des tons chauds (ocre, orange et rouge cramoisi) qui le rendent facilement identifiable (cf. *Photo 4 ci-dessus*).

Une fois que la réceptionniste a déverrouillé la porte principale, les visiteur·ses pénètrent dans une entrée où une plaque rappelle l'inauguration du bâtiment le 4 juin 2003, en présence du président de la région de la région italienne de Lombardie (qui a financé sa restauration) et de l'archevêque du Cap, qui l'a béni. Comme à ARESTA, les bureaux sont majoritairement situés au premier étage et les salles de cours au second. Pour trouver les membres de l'équipe de Unite, il faut donc prendre les escaliers et ne pas emprunter le petit couloir qui permet d'accéder au grand hall du rez-de-chaussée, qui peut accueillir, d'après le site du SCCT, jusqu'à 200 personnes. Au mur de l'escalier est suspendue une œuvre d'art collective, faite d'empreintes de mains trempées dans la peinture et sur laquelle figure la mention d'un événement de football organisé à Nyanga en 2012. Il faut ensuite s'arrêter au premier étage et laisser les flux ponctuels d'élèves qui se rendent au niveau supérieur (où se trouvent aussi le bureau de la comptable, une bibliothèque et le centre de recherche Scalabrini Institute for Human Mobility in Africa) et, plus rarement, des touristes qui se rendent à la *guest house*, inaugurée au troisième et dernier étage en 2008. Après le bureau de la directrice et de la responsable des opérations, Asha, la jeune réceptionniste ghanéenne reçoit les demandes et contrôle l'accès vers un large *open space* où sont installés les ordinateurs derrière lesquels travaille la majorité de la trentaine d'employé·es du SCCT.

Parmi les postes de travail organisées de façon non orthogonale, l'équipe de Unite occupe trois bureaux avec des ordinateurs fixes. Si Amber, la directrice, y est souvent assise, c'est beaucoup moins le cas de son assistante Esther, qui est régulièrement sur le terrain, accompagnée du facilitateur Mcebisi, qui n'est embauché que 9 mois par an. Contrairement à ARESTA et *a fortiori* Africa Unite, le programme pèse beaucoup moins, en termes de budget, mais aussi parce que, comme on l'a vu, la directrice se pose fréquemment la question de la fermeture de ce programme dédié majoritairement aux lycéen·nes sud-africain·es qui « dénotent » (« *stick out like a sour thumb* », entretien Karen,

directrice du SCCT, 16 juillet 2019) dans une organisation de services aux migrant·es. Au demeurant, là où le vocabulaire de la CEC se transmet aux autres programmes d'ARESTA, Unite n'a pas la même influence.

Dans la forme que le programme a prise après l'échec de l'expérimentation de De Doorns (cf. *chapitre 2 II.3, p. 203*), le terrain pour Unite sont des lycées (*secondary schools*) qui reçoivent des élèves de 13-14 ans (*grade 8*) à 17-18 ans (*grade 12*). Après un premier projet pilote mis en œuvre avec d'autres ONG (dont ARESTA) dans 17 écoles, Unite as One continue en 2013 dans quatre établissements. Si certaines écoles ne sont plus les mêmes, elles sont toujours quatre en 2018 : Vista High School, Heideveld Secondary School, Zonnebloem Nest Senior School et Sea Point High School. Ce sont tous des établissements publics, mais Vista, Zonnebloem et Sea Point demandent des frais d'inscription (je reviens dans le chapitre suivant sur le choix de ces écoles). Seul Heideveld est un établissement gratuit et situé dans un *township, coloured* en l'occurrence, mais étant proche de Gugulethu le lycée reçoit également beaucoup d'élèves noir·es. Les trois autres lycées sont assez proches du bureau. Vista est situé à Bo Kaap, le seul quartier populaire du *city bowl* et historiquement habité par une population *coloured* revendiquant une ascendance *Cape Malay*, mais qui se gentrifie aujourd'hui rapidement. Le lycée de Zonnebloem se trouve à quelques mètres de l'ancien emplacement de *District 6*, qui constitue aujourd'hui encore une friche à la frontière du centre-ville et avant le quartier *coloured* de Woodstock. Celui de Sea Point est situé au cœur de l'un des quartiers les plus riches de la ville, historiquement réservé aux blanc·hes, entre la promenade qui borde l'océan Atlantique et le pied de Signal Hill. C'est l'établissement le plus onéreux avec lequel travaille Unite. La scolarité coûte R15 115 à l'année contre, R4 300 à Zonnebloem et R1 600 à Vista. Toutefois, ils reçoivent tous les trois en grande majorité des élèves noir·es, habitant souvent les *townships* et dont les familles souhaitent qu'ils et elles ne fassent pas leur scolarité dans leur quartier. En 2018, l'équipe de Unite ajoute les lycées de Langa High School, situé dans le *township* noir africain du même nom, et Fezeka High School, situé un peu plus loin, dans le *township* noir de Gugulethu, où les premières séances sont menées en 2019.

Le vendredi, du fait de la proximité de Vista et Zonnebloem la dizaine d'élèves sélectionnée par école pour faire partie du Inner Club Council (ICC) peuvent venir à pied jusqu'aux bureaux du SCCT pendant que Mcebisi va chercher les élèves de Sea Point et de Heideveld avec le minibus de l'organisation. Les séances se tiennent dans le grand hall du rez-de-chaussée et les élèves restent donc cantonnés à cet étage. Le reste de la semaine, c'est Mcebisi et Esther qui se rendent dans les écoles avec la voiture du SCCT, le lundi à Heideveld, le mardi à Vista, le mercredi à Sea Point et le jeudi à Zonnebloem où ils interviennent entre les cours, pendant une grande pause de 45 minutes à Vista et Sea Point et pendant deux pauses de 20 minutes à Zonnebloem et Heideveld.



Si une dichotomie bureau/terrain est bien observable, doublée d'une séparation, plus ou moins nette entre les programmes, entre membres de l'ONG et participant·es locaux·les, cette fracture n'est pas aussi nette que ce qu'avance la critique de l'ONGisation. D'autant plus que les carrières des salarié·es des ONG, sujet de la partie suivante, se construisent souvent à l'intersection de ces deux espaces.

II. Les carrières des salarié·es des programmes de cohésion sociale : dispositions dépolitisées et division du travail entre bureau et terrain

Bien entendu, ces bureaux et terrains ne sont pas des coquilles vides, mais sont habités par de nombreux·ses acteur·rices, à commencer par les salarié·es des ONG. À partir des éléments de contexte déjà présentés (dans la partie 1 et dans ce chapitre), l'objectif est de saisir la rencontre entre les institutions et le parcours de chaque salarié·e, entre leurs dispositions et les configurations de chaque programme¹⁸. En effet, les salarié·es sont autant choisi·es par les ONG qu'ils ou elles les choisissent. Si leurs parcours commencent rarement dans la cause des migrant·es et que la lutte contre la xénophobie est peu mentionnée comme raison première de leur engagement, plutôt mu par la volonté d'acquérir une expérience dans le monde non gouvernemental, ils et elles développent pour la plupart, avant et pendant leur passage dans ces ONG, des dispositions aux approches déconflictualisées. Ces compétences « ONGisées » s'articulent pour chaque salarié·es avec des rapports très variés au terrain, au bureau et aux tâches afférentes à chacun de ces lieux. Ceci joue un rôle déterminant dans ce qu'ils et elles font et où ils et elles se positionnent dans les programmes. Ainsi, être Sud-Africain·e ou non, habitant·e d'un *township* ou non, noir·e ou non, formé·e à l'université ou non, etc. joue différemment en fonction des contextes institutionnels que j'ai commencé à ébaucher ci-dessus. De ce fait, dans chaque organisation, certain·es acteur·rices ont plus de pouvoir sur la définition des façons de faire et de dire les programmes.

Je reviens donc dans un premier temps sur le groupe « salarié·e » de manière globale pour pointer certaines des caractéristiques communes aux trois organisations, notamment un taux de féminisation et de diplômés élevé, mais aussi des spécificités, avec par exemple la présence plus forte de salarié·es blanc·hes au SCCT ou des frontières plus floues entre travail salarié et non salarié à Africa Unite, etc. (A). Des portraits permettent ensuite de revenir sur la dialectique entre histoire individuelle, institution et contextes¹⁹ propre au parcours de chaque salarié·e. Si je peux présenter les deux salarié·es de la CEC pour ARESTA (B) et les trois salarié·es de Unite pour le SCCT (D), l'espace est insuffisant

¹⁸ Mathieu, *L'espace des mouvements sociaux*, 2012, 217-24.

¹⁹ Fillieule, « Propositions pour une analyse processuelle de l'engagement individuel », 2001.

pour présenter l'ensemble des salarié·es du HRfSC à Africa Unite et j'ai donc dû effectuer une sélection (C).

A. Qui sont les salarié·es ?

À partir des données disponibles dans les rapports et sur les sites de ces organisations, il est possible de brosser un rapide portrait des salarié·es de ces ONG, des femmes de ménage aux directeur·rices (cf. Tableau 3, ci-dessous). Pour rester au plus proche de ce qu'étaient ces ONG au moment de ma présence sur le terrain, je me base sur les chiffres qui correspondent aux années où j'ai travaillé avec elles. Ils et elles sont majoritairement des femmes, ayant soit la nationalité sud-africaine, soit celle d'un autre pays d'Afrique, majoritairement noir·es, plutôt diplômé·es et gagnant relativement bien leur vie (par rapport aux standards locaux). Comme on va le voir, ce portrait général cache toutefois des disparités importantes entre organisations.

	ARESTA (2016)	Africa Unite (2017)	SCCT (2018)	Total ²⁰
<i>Nombre total de salarié·es</i>	21	13	34	68
<i>Nombre salarié·es prog cohésion sociale</i>	2	6	3	11
<i>Genre</i>	Masculin : 7 Féminin : 14	Masculin : 8 Féminin : 5	Masculin : 8 Féminin : 26	Masculin : 20 (29%) Féminin : 48 (71%)
<i>Nationalité</i>	Sud-Africain·es : 9 Autre pays d'Afrique : 12	Sud-Africain·es : 7 Autre pays d'Afrique : 6	Sud-Africain·es : 14 Autre pays d'Afrique : 13 Européen·nes et Nord-Américain·es : 7	Sud-Africain·es : 30 (44%) Autre pays d'Afrique : 31 (46%) Européen·nes et Nord-Américain·es : 7 (10%)
<i>Catégorisation raciale</i>	Coloured : 3 Noir·e : 18	Coloured : 2 Noir·e : 11	Blanc·he : 12 Coloured : 6 Noir·e : 16	Blanc·he : 12 (18%) Coloured : 11 (16%) Noir·e : 45 (66%)
<i>Niveau de diplôme</i>	Master : 7 Licence : 3 Bac : 2 Diplôme professionnel : 4 Pas de diplôme : 5	Master : 1 Licence : 4 Bac : 5 Diplôme professionnel : 2 Pas de diplôme : 1	Doctorat : 1 Master : 5 Licence : 9 Bac : 9 Diplôme professionnel : 7 Pas de diplôme : 2	Doctorat : 1 (1%) Master : 13 (19%) Licence : 17 (25%) Bac : 16 (24%) Diplôme professionnel : 13 (19%) Pas de diplôme : 8 (12%)

Tableau 3 - Qui sont les salarié·es ? (sources : rapports annuels et sites internet des ONG)

Tout d'abord, le premier élément frappant, quoiqu'assez classique concernant le travail associatif, est la très forte féminisation de ces ONG²¹. Globalement, les femmes représentent ainsi 71% des salarié·es des trois organisations, même si Africa Unite fait ici exception puisque les femmes ne représentent que 38% des salarié·es contre 67% à ARESTA et 76% au SCCT. Les salarié·es de ces ONG sont également en grande majorité diplômé·es, puisque 88% de l'ensemble des salarié·es ont au moins le baccalauréat et 45% ont une licence ou plus. Il faut ici préciser que si à ARESTA et au SCCT être employé·e signifie quasiment tout le temps avoir un contrat formel à temps plein et un salaire correct²²,

²⁰ Chiffres qui n'incluent pas les « petits » bureaux d'ARESTA à East London et d'Africa Unite à Durban.

²¹ Simon Cottin-Marx, *Sociologie du monde associatif*, Repères (Paris: La Découverte, 2019), 98-99.

²² Ce qui dans les deux organisations est une caractéristique assez récente, comme j'ai pu le comprendre dans les entretiens que j'ai menés avec des « ancien·nes » de ces ONG.

ce n'est pas le cas à Africa Unite où plus de la moitié des employé·es (7 sur 13) sont rémunéré·es de manière plus informelle en *stipend* mensuels, forme de « compensation » qui dépasse rarement les R5 000/6 000 et ne permet pas de vivre pleinement de son activité. Dans cette dernière ONG, certain·es travailleur·ses, que je n'ai pas fait apparaître dans ce tableau, sont même rémunéré·es à la mission, par exemple pour l'organisation d'un événement ou, comme j'ai pu l'être, pour la traduction d'un manuel²³. À ARESTA, au SCCT et pour celles et ceux qui ne sont pas rémunéré·es en *stipend* à Africa Unite, la majorité des salaires s'échelonnent entre R6 000 et R20 000 par mois, bien que le montant des salaires auxquels j'ai pu accéder lors d'entretiens, de discussions informelles et dans les offres d'emploi en ligne, ne recouvre pas l'ensemble des revenus. Ainsi, le directeur du programme de cohésion sociale d'Africa Unite gagne un salaire net de R17 000 par mois environ, quand celui d'ARESTA gagne un brut de R19 360 et son assistante R13 310²⁴. Dans le contexte très inégalitaire du Cap et de l'Afrique du Sud, ces montants situent ces salarié·es dans le quart supérieur des revenus annuels par rapport au revenu *médian* national (situé à R4 500 par mois en 2017²⁵), mais restent en deçà du salaire annuel *moyen* situé en 2017 aux alentours de R20 000 par mois²⁶. En conséquence, le *turnover* dans ces organisations est assez important puisqu'elles ne peuvent concurrencer les meilleurs salaires que peuvent recevoir leurs employé·es dans le secteur à but lucratif ou dans des ONG internationales. Ceci explique en partie que les salarié·es soient souvent des jeunes sud-africain·es en début de carrière ou menant encore des études et/ou des migrant·es qui, du fait de ce statut, ont du mal à s'insérer sur le marché de l'emploi local (comme le montre ci-dessous le parcours de Blessing, cf. II.1 p. 239).

Au demeurant, sur les 68 salarié·es qui font vivre ces trois organisations, près de la moitié sont Sud-Africain·es (30), quasiment autant sont des citoyen·nes d'autres pays d'Afrique (31) et 7 sont Européen·nes et/ou Nord-Américain·es. Contrairement, aux premières ONG pour réfugié·es (comme le CTRF, cf. chapitre 1 II p. 80), elles ne sont donc pas « dominées par les Sud-Africain·es²⁷ », puisqu'elles comptent de nombreux·ses migrant·es à tous les échelons de l'organisation et notamment deux directeurs de RDC à ARESTA et Africa Unite. Le SCCT est dirigé par une Sud-Africaine blanche et est la seule des trois organisations à employer des Européen·nes et/ou Nord-Américain·es (sept salarié·es en 2018) et des blanc·hes. Cette différence se voit quand on pénètre dans ces organisations et se retrouve également au niveau des conseils d'administration, puisque 6 des 8 membres du bureau du SCCT sont

²³ Ceci est aussi lié au fait qu'Africa Unite, comme me l'expliquait un salarié d'Africa Unite, « n'a pas de système de ressources humaines » (entretien Blessing, directeur du programme HRfSC à Africa Unite, 28 mai 2024) et seulement un comptable à temps partiel, contrairement à ARESTA qui a une comptable à temps plein et au SCCT qui a une responsable des RH et une comptable à temps plein. Ces formes de sous-emploi existent également à ARESTA et au SCCT mais sont moins centrale dans l'organisation du travail.

²⁴ ARESTA/UNHCR, « CEC 2016 Installment Plan », 2015.

²⁵ Stats SA, « Census 2011 », 2012.

²⁶ Stats SA, « Labour Market Dynamics in South Africa » (Pretoria: Statistics South Africa, 2021), 173.

²⁷ Amisi et Ballard, « In the Absence of Citizenship: Congolese refugee struggle and organisation in South Africa », 2006.

blanc·hes (avec notamment deux pères scalabrinien·s, un architecte et un comptable italiens) contre seulement 1 sur 5 à ARESTA et 0 sur 9 à Africa Unite. Ceci résulte de politiques de recrutement différentes, plus ou moins conscientes. D'après une ancienne employée américaine du SCCT, la direction préfère embaucher des « jeunes américain·es et européen·nes blanc·hes », ne croyant pas que « nos homologues noir·es étaient réellement capables de faire le travail » (entretien Emily, ancienne salariée du SCCT et responsable de Unite as One en 2015, 15 mai 2023). Quand l'organisation connaît une croissance importante au début des années 2010 (*cf. Annexe 3 p. 527*), beaucoup de recrutements se font parmi les stagiaires qui souhaitent rester en Afrique du Sud, qui sont qualifié·es et peuvent accepter des salaires relativement bas en échange du visa de travail que peut leur fournir le SCCT :

« Je pense que Karen [la directrice du SCCT] a vraiment, vraiment profité du fait qu'on voulait rester dans le pays. On adorait être au Cap... On a eu des visas... des papiers... qui étaient en quelque sorte liés à l'organisation... J'ai beaucoup réfléchi à ce sujet, mais parce que je correspondais à cette sorte de.... Parce que j'étais intelligente et éduquée dans le système américain et que je voulais rester au Cap tu vois... Ils ont juste gardé... Si tu voulais rester, ils trouveraient un moyen pour que tu restes » (entretien Emily, ancienne salariée du SCCT et responsable de Unite as One en 2015, 15 mai 2023)

Quand je rejoins l'organisation en 2018, cette politique est en train d'être infléchi·e, notamment parce que les « bailleurs n'étaient pas satisfaits du taux de transformation [la proportion de personnes racisées travaillant pour l'ONG] » (entretien Esther, directrice adjointe d'Africa Unite, 22 novembre 2018) et qu'elle a suscité des tensions en interne. Si ARESTA et Africa Unite ne se sont pas développés en recrutant leurs stagiaires occidentaux·es, elles se sont beaucoup appuyées sur le travail de jeunes migrant·es africain·es et de jeunes sud-africain·es, qui ont également souvent commencé comme bénévoles, au moment où ces ONG n'avaient pas de moyens pour les rémunérer (*cf. portraits Mr Dream p. 231, Blessing p. 239, et Thobeka p. 243*). Les directeurs de ces deux organisations sont attentifs aux équilibres dans leurs équipes entre migrant·es et Sud-Africain·es, qui peuvent différer selon les programmes et le public (*cf. portrait Blessing p. 239*). Ceci traduit le fait que l'accès à ces positions dans la cause des migrant·es est conditionné par certaines dispositions sociales et la possession de certains capitaux et compétences, mais est également sensible à une évolution du bassin social de recrutement de l'industrie du développement qui, « soucieux de répondre aux critiques à la fois d'inefficacité [et] de déconnexion d'avec le terrain local », travaille de plus en plus à s'appuyer sur des

« représentant-e-s de la base »²⁸. C'est dans cette petite élite locale internationalisée incarnant le « haut du bas », que s'inscrivent de nombreux-ses salarié-es, et plus particulièrement celles et ceux qui, comme les membres des programmes de cohésion sociale, doivent jouer un rôle d'intermédiaire entre migrant-es et Sud-Africain-es, mais également entre *townships* et ONG.

Du fait de sa généralité, ce portrait général recouvre toujours de manière incomplète les cas individuels des membres des programmes de cohésion sociale sur lesquels je reviens plus précisément ci-dessous, ONG par ONG.

B. La CEC à ARESTA : le poids de Mr Dream

Au sein de la CEC, son directeur, Mr Dream, en poste depuis 2010, incarne une forme de continuité. Son poids dans la définition des rôles institutionnels de son département est donc important, structuré par son expérience de militant anti-apartheid mais aussi son implication locale dans des projets de développement. C'est donc dans son sillage que s'inscrivent les assistant-es de Mr Dream, souvent en poste pour des durées plus courtes. La nouvelle assistante, Nomvula qui commence son contrat en même temps que moi en 2016, prend ainsi la suite de deux personnes qui ont chacune travaillé pendant un an à la CEC. Si elle apprend son rôle en observant Mr Dream, ceci ne l'empêche pas de progressivement y insuffler son vocabulaire d'entrepreneuse et de chrétienne *born-again*, également compatible avec l'approche déconflictualisée du programme.

1. Mr Dream : la figure du CEC, ancrage local et international

Celui qui incarne la CEC est donc Mr Dream. Son parcours est marqué aussi bien par son implication de jeunesse dans la lutte anti-apartheid que par son engagement religieux et associatif « auprès des jeunes délinquants de son quartier » (entretien Mr Dream, 26 octobre 2016) après 1994. Il est né en 1972 à Port Elizabeth (aujourd'hui Gqeberha) et grandi à Kwazakhele dans le *township* « noir africain » de New Brighton. Son père, qui décède en 1976, était ouvrier et sa mère était « domestique ». Si Mr Dream me dit venir d'une famille « pas très éduquée », celle-ci semble toutefois occuper une place importante dans son quartier. Son grand-père, membre du Pan Africanist Congress, est également « archevêque d'une Église de Sion » et utilise sa maison comme église. Il sera enfermé à *Robben Island* pour son engagement politique, tout comme son oncle maternel, qui participe dans les années 1980 aux rassemblements de l'UDF avant de partir en exil en Tanzanie. Sa mère, qui décède en 1992, a été présidente de la branche locale de la ligue des femmes de l'ANC et organise également des soupes populaires pour l'ONG Operation Hunger, créée par des militant-es proches du pôle libéral de

²⁸ Emmanuelle Bouilly, « « Du couscous et des meetings contre l'émigration clandestine » : mobiliser sans protester au Sénégal » (Thèse de doctorat sous la direction de Johanna Siméant-Germanos, Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne, 2017), 83-84.

la lutte anti-apartheid²⁹. Mr Dream est donc plongé dès l'enfance dans cet environnement et à partir de 13 ans, il est lui-même membre des *amaButho*, formations quasi militaires de jeunes, principalement actives dans les *townships* des villes de l'*Eastern Cape* et qui ont contribué aux soulèvements des années 1980³⁰. Du fait, de ce combat et de remous de l'époque, il ne finit pas sa scolarité au lycée.

Il a 18 ans au moment de la libération de Nelson Mandela en 1990 et 22 ans au moment de son élection comme président en 1994. Après cette date, Mr Dream organise, de manière bénévole, des activités culturelles et sportives pour les jeunes de son quartier, ce qui est à ses yeux un prolongement de son engagement politique, à distance de la sphère politique institutionnelle, bien qu'il reste encarté à l'ANC : « Je ne me suis jamais détourné de la politique, car elle fait partie de notre vie, je suis un politicien, avec ou sans l'ANC » (entretien Mr Dream, 26 octobre 2016). N'ayant pas de diplôme, il enchaîne des petits boulots. Celui qu'il occupera le plus longtemps est un emploi pour un huissier de justice adjoint (*deputy sheriff*) qu'il assiste pour délivrer des citations à comparaître, mandats d'arrêt, etc. et qu'il est intéressant de mentionner, car c'est sa connaissance du *township*, qui peut vite devenir un labyrinthe pour celui qui ne connaît pas le lieu, qui lui permet d'obtenir ce poste. Cette expérience d'intermédiaire préfigure notamment celle qu'il aura plus tard pour des ONG comme Kolping puis pour ARESTA et le HCR.

En 2000, il rejoint sa femme au Cap, dans le *township* de Khayelitsha. Il travaille à la construction d'une nouvelle église dans son quartier, obtient la confiance du prêtre irlandais en charge de ce projet et devient gardien du nouveau bâtiment une fois qu'il est érigé. Au-delà de cet emploi, il s'implique alors dans ce « réseau catholique » local. Au niveau de sa paroisse, il suit une formation pour devenir diacre, puis « formateur » de diacres et devient président du conseil de paroisse puis *fundraiser* (collecteur de fonds). Quand il parle de cet engagement, il utilise un vocabulaire, fait d'« ateliers » (*workshop*), d'« éducation », de « formations » (*trainings*) et de « facilitation », très similaire à celui qu'il utilise lorsqu'il évoque son expérience associative. En 2003, il s'implique de manière bénévole dans l'ONG catholique allemande Kolping, pour laquelle il met en place des activités socio-sportives et culturelles, similaires à celles qu'il menait à Port Elizabeth.

S'il effectue ce travail bénévolement, cette expérience lui permet d'acquérir, au-delà du vocabulaire propre à la « configuration développementiste³¹ », un premier réseau dans le secteur non-

²⁹ Organisation fondée par Selma Browde élue d'opposition à la mairie de Johannesburg dans les années 1970 pour le Progressive Party d'Helen Suzman.

³⁰ Janet Cherry, « Hegemony, Democracy and Civil Society: Political Participation in Kwazakele Township, 1980–93 », in *From Comrades to Citizens*, éd. par Glenn Adler et Jonny Steinberg (London: Palgrave Macmillan UK, 2000), 102-3.

³¹ La « configuration développementiste » est « cet univers largement cosmopolite d'experts, de bureaucrates, de responsables d'ONG, de chercheurs, de techniciens, de chefs de projets, d'agents de terrain, qui vivent en quelque sorte du développement des autres, et mobilisent à cet effet des ressources matérielles et symboliques considérables », Olivier de Sardan, *Anthropologie et développement*, 1995, 7.

gouvernemental et un certain nombre de savoirs et savoir-faire liés au « développement communautaire³² », aux approches qui prônent le dialogue et mettent en avant des solutions déconflituées. Par exemple, il est formé par le Western Cape Network for Community Peace & Development³³, dont fait partie Kolping, à l'utilisation du « sport comme moyen de développement ». Il effectue également son premier voyage hors d'Afrique du Sud en participant à un « pèlerinage » en Allemagne autour de la personne d'Adolf Kolping. Ce choix d'un engagement associatif déconflitué s'opère dans un contexte de résurgence des mouvements sociaux en Afrique du Sud³⁴ dont il rejette les méthodes qu'il juge trop « violentes ». Mr Dream m'expliquait ainsi comprendre les revendications du mouvement de protestation des étudiants contre l'augmentation des frais d'inscription (*#FeesMustFall movement** – qui battait son plein en 2016), mais que ce n'était pas pour autant la peine de « tout brûler »³⁵.

Comme pour le double jeu des « *leaders communautaires* » (*community leaders*) décrit par C. Bénit Gbaffou et O. Katsaura, Mr Dream utilise son ancrage local pour se légitimer au sein d'arènes nationales et internationales et vice versa³⁶. Notamment du fait de son engagement dans le secteur non-gouvernemental, Mr Dream a réussi à gravir les échelons au sein du Khayelitsha Development Forum (KDF), organisation spécifique à ce *township*, « forum apolitique » agissant comme un *gate-keeper* dont l'objectif est « d'assurer l'implication de la communauté dans les activités de développement » qui se tiennent dans le *township*³⁷. Le KDF est organisé par circonscription (*ward*) et Mr Dream commence par être président de son Ward Development Forum. Il deviendra ensuite vice-président du *school governing body* de ce même forum au niveau du *township* dans son ensemble, avant de quitter l'organisation en 2010 (au moment où ARESTA l'embauche). Au-delà des différentes descriptions qu'on m'a faites de lui comme étant « *a community person* », pour se convaincre de sa popularité et de son implication dans son quartier, il suffit d'y marcher à ses côtés quelques centaines de mètres durant lesquels il enchaîne les poignées de main, petites discussions et blagues. Comme il me le dira avec humour :

³² Julien Talpin et Hélène Balazard, « Community organizing : généalogie, modèles et circulation d'une pratique émancipatrice », *Mouvements* 85, n° 1 (2016): 19.

³³ Ce réseau est initialement créé pour réunir les ONG financées par l'État allemand, il s'ouvrira très vite à des ONG non-financées par celui-ci (entretien avec Nariman Laattoe et Marion Keim, membres du ICSSD, 11 août 2016). Il organise de nombreuses formations, événements, camps autour de la thématique de la construction de la paix (*peace building*), et notamment par le biais du sport. Il comptait en 2016 une trentaine d'organisation (dont Africa Unite) et est aujourd'hui inactif. Son site internet est toujours accessible : <https://peaceJrkcw.word-press.com/>.

³⁴ Ballard, Habib, et Valodia, *Voices of Protest: Social Movements in Post-apartheid South Africa*, 2006.

³⁵ Extrait de carnet de bord, 2 mars 2016.

³⁶ Claire Bénit-Gbaffou et Obvious Katsaura, « Community Leadership and the Construction of Political Legitimacy: Unpacking Bourdieu's 'Political Capital' in Post-Apartheid Johannesburg: Community Leadership and Political Legitimacy in Johannesburg », *International Journal of Urban and Regional Research* 38, n° 5 (septembre 2014): 1807-32.

³⁷ Site internet du KDF : <https://web.archive.org/web/20180409230733/http://kdfholdings.co.za/>.

« Je suis socialiste... Je socialise beaucoup avec les gens, je parle beaucoup et je me fais des amis, parce que je crois que dans la vie, il vaut mieux se faire plus d'amis que d'ennemis. C'est ce qui me permet d'avancer, de me sentir fier de ce que je suis dans ma communauté » (entretien Mr Dream, 26 octobre 2016).

Avant d'être engagé contre la xénophobie, Mr Dream est donc impliqué pour améliorer la situation de sa communauté. Lors des violences de 2008, il mobilise ses voisins pour empêcher certaines attaques au sein de son quartier. Cet événement, par son ampleur et sa violence, est un choc pour Mr Dream, comme pour beaucoup d'autres Sud-Africain·es. Fin 2009, avec le soutien de VPUU il décide d'organiser un festival contre la xénophobie, dont l'organisation lui permettra de rencontrer des membres d'ARESTA qui voient dans ce « *big jovial character* » (entretien Jerome, directeur du bureau d'ARESTA, 20 juillet 2019), ce « *community leader* », la bonne personne pour mener la campagne anti-xénophobe que l'organisation est en train de lancer. Il intègre progressivement ARESTA et, au travers de formations, de réunions avec les acteurs de la cause des migrant·es au Cap et de discussions informelles avec ses collègues, il se familiarise peu à peu aux discours migratoires de cette ONG et du HCR. Le fait que la femme de Mr Dream soit d'origine zimbabwéenne a certainement en partie contribué à son engagement, bien que je n'aie jamais abordé cette question en entretien avec lui et qu'il ne l'a jamais lui-même mobilisée comme justification. Il ne faut pas non plus négliger le fait qu'à partir de 2011, ARESTA va permettre à Mr Dream de quitter son emploi de concierge de son Église et de vivre de son engagement pour la première fois. Cumulée au salaire de sa femme, employée de bureau, la relativement bonne rémunération qu'il perçoit à ARESTA lui permet en 2016 d'envoyer son fils dans une « bonne » école du Cap (une *model C school*, réservée aux blanc·hes pendant l'apartheid) et une de leur fille à l'université (UCT³⁸). Ces éléments articulés à son âge, 44 ans en 2016, son genre et sa corpulence - il promène fièrement son *umkhaba*, c'est-à-dire un ventre bien rond symbole de richesse - le rapprochent plutôt de la classe supérieure du *township*.

Au fil des années, plusieurs assistant·es et stagiaires se succèdent au côté de Mr Dream à la CEC qui emploie ainsi entre 2012 et 2013 cinq personnes simultanément (grâce à des financements de l'ambassade de France, de l'OIM et du HCR). Toutefois, seul le poste de Mr Dream est pérenne et la plupart de ses assistant·es quittent l'ONG à la fin de leur contrat. Mr Dream incarne donc la continuité de ce programme et c'est lui qui forme les nouveaux·elles arrivant·es, sans que ce processus soit formalisé puisque, comme me l'explique un de ses anciens assistants : « je caractériserais Mr Dream comme une personne de terrain [*out of office person*], c'est ce qu'il faisait le mieux » (entretien

³⁸ University of Cape Town, réservée aux blanc·hes et mieux dotée que l'Université du Western Cape réservée aux *coloureds*, pendant l'apartheid. Cette division n'existe plus aujourd'hui mais, du fait de cet héritage, UCT est toujours considérée comme plus « prestigieuse » et accueille plus d'étudiant·es blanc·hes.

Katlego, ancien assistant de la CEC puis directeur du bureau d'ARESTA à East London, 20 septembre 2018). C'est une manière de dire qu'il ne maîtrise pas assez l'anglais à l'écrit, qu'il ne possède pas le capital scolaire pour remplir les rapports ou écrire certains mails, mais que du fait de sa socialisation, il possède un capital d'autochtonie³⁹, des compétences et dispositions pour tenir dans un *township* une audience de plusieurs centaines de personnes par son humour et son « bagou », ou rendre intéressant les manuels de l'OIM et du NICDAM parfois très indigeste. Pour des organisations comme ARESTA ou le HCR qui envisagent les *townships* comme des endroits plus ou moins distants et dangereux, il est perçu comme une « bonne personne pour s'adresser à la communauté » (entretien en français avec Blaise, réfugié congolais, ancien collègue de Mr Dream à ARESTA, 20 mai 2019), qui « sait comment les choses fonctionnent dans un contexte sud-africain, dans le contexte du Cap, [...] dans les *townships* noirs » (entretien Shanice, *UNHCR field associate* du bureau du Cap, 8 juillet 2016). Toutes les personnes ayant travaillé avec lui s'accordent pour dire que, si sa maîtrise des sujets « techniques » n'est pas toujours optimale, il compense par sa capacité à captiver une audience :

« Il était bon quand il s'agissait des histoires qui ont trait à leurs cultures, là il pouvait expliquer ça très bien, mais quand on rentre dans les histoires techniques, du genre refugee, réglementations, lois, alors là ça devenait un problème » (entretien en français avec Blaise, 20 mai 2019).

Toutefois, il ne faut pas limiter Mr Dream au terrain puisque c'est aussi lui qui se rend aux rendez-vous avec les bailleurs ou évoque par exemple la CEC devant des élèves en master de *development studies* à UWC. Il quitte ARESTA en 2017, quelques mois avant que l'organisation ne ferme définitivement, et il rejoint l'ONG allemande VPUU, qui avait déjà tenté plusieurs fois de le recruter, pour un rôle similaire qu'il m'expliquera être celui d'un « *community participation expert* » (entretien Mr Dream, 17 avril 2019).

2. Nomvula : entrepreneuriat et christianisme *born-again*

Quand je rejoins la CEC dans les dernières semaines de 2015, l'ancien assistant de Mr Dream, Katlego a été promu pour ouvrir le nouveau bureau d'East London, et ARESTA vient donc de recruter une remplaçante chargée d'aider Mr Dream : Nomvula. Dans l'idéal, l'assistant-e du directeur de la CEC doit être capable de s'adresser aux bailleurs, mais aussi aux différent-es interlocuteur-rices dans les *townships*. De ce fait, comme ses prédécesseur-euses, Nomvula est Sud-Africaine, sa langue maternelle est le xhosa et elle habite à Khayelitsha. Elle est également capable de s'exprimer en anglais et

³⁹ Cet ensemble de ressources liées à un fort enracinement local et qui peut jouer comme un capital distinctif pour des individus issus des milieux populaires (Jean-Noël Retière, « Autour de l'autochtonie. Réflexions sur la notion de capital social populaire », *Politix* 16, n° 63 (2003): 121-43; Nicolas Renahy, « Classes populaires et capital d'autochtonie », *Regards sociologiques* 40 (2010): 9-26).

surtout d'écrire des rapports et des mails dans cette langue pour suppléer Mr Dream dans ses missions administratives. Si comme Mr Dream, elle est localement reconnue comme une *leader*, elle n'est pas tout à fait impliquée dans les mêmes sphères que ce dernier. Son profil est plus orienté vers l'entrepreneuriat et très marqué par son appartenance à une Église charismatique *born-again*.

Le parcours de Nomvula n'est pas le plus facile à retracer, et deux entretiens ne permettent pas totalement de l'éclaircir, notamment parce qu'elle raconte elle-même souvent sa trajectoire avec des variations, lors de ses interventions sur le terrain. Sous la forme de récit de *self-made woman*, elle entremêle dimension religieuse et entrepreneuriale, à la manière des « théologies de la prospérité⁴⁰ » diffusées par son Église. Nomvula naît en 1980 d'un père qu'elle ne connaît pas, dans le bantoustan du Transkei, où sa mère travaille pour le ministère de l'eau (Department of Water Affairs). Ce « bon boulot » assure à sa famille une vie relativement confortable jusqu'au décès de sa mère en 1996, alors que Nomvula est encore adolescente. Après son bac, en 1998, elle ne peut donc pas partir à l'étranger étudier le piano et le violon, qu'elle a pratiqué, comme sa mère l'aurait souhaité, mais doit se rendre au Cap, dans le *township* de Langa où habite une de ses tantes. Elle vit dans une extension faite de tôle et de bois à l'arrière de la maison de cette dernière et travaille en tant que femme de ménage pour une entreprise allemande. Ce revenu régulier, bien que modeste, lui permet de progressivement se stabiliser. En 2000, pour faire venir sa petite sœur restée dans la province du Eastern Cape, elle déménage à Khayelitsha dans un des *shack* d'une « *temporary relocation area*⁴¹ » et s'implique dans le monde politique local, notamment pour obtenir une maison :

« - Nomvula : Quand je suis arrivé à Khayelitsha, j'ai vu les gens qui étaient là, ils étaient très actifs dans la communauté... J'ai une passion, d'être active, et c'est là que j'ai commencé... Parce qu'ils se battaient pour les maisons, j'ai dit : 'c'est ce que je veux, je veux une maison'. Je me suis impliquée, davantage dans la politique...

- Léo : C'est comme ça que tu as eu ta maison ?

- N : Oui, parce que j'ai regardé leur stratégie... Si quelqu'un vend une maison, cette personne doit d'abord le signaler : 'Je suis sur le point de partir pour l'Eastern Cape' ou 'j'ai besoin d'argent pour faire ci ou ça, alors je vends ma maison'. Du coup, les personnes qui sont impliquées dans le leadership de la communauté sont celles qui ont des informations privilégiées sur ce qui se passe dans la communauté, alors j'ai saisi cette opportunité [...] les voisins, ils étaient le leadership de la zone temporaire [temporary area]. Du coup, je suis devenue une leader, je me suis impliquée dans le

⁴⁰ 19/11/2025 15:43:00

⁴¹ Hébergement d'urgence dans des petites habitations en tôles construites par les pouvoirs publics pour des populations ayant été expulsées ou ayant perdu leur habitation suite à un incendie ou une inondation.

leadership, parce que je les questionne, et une fois que tu les questionnes, ils t'élisent pour devenir un leader afin que tu arrêtes de questionner leur leadership. Aux élections des dirigeant-es de SANCO, pour l'ensemble du quartier, y compris les temporaires et les résidentiels, ils m'ont élue pour faire partie de la grande direction de SANCO. C'est comme ça que j'ai obtenu une maison » (entretien Nomvula, 15 juillet 2019).

Elle donne naissance à une fille en 2002 et après plusieurs années passées comme « dame du thé [*tea lady*] et femme de ménage » (entretien Nomvula, 15 juillet 2019) elle est employée en 2005 comme réceptionniste et son entreprise lui paie une formation de management (« *Commercial advanced training skills* ») de trois ans dans une institution d'enseignement professionnel « à 25 000 rands l'année », comme elle me le répétera plusieurs fois. Ceci lui permet d'accumuler un peu de capital et en 2011, au moment où elle rejoint son église charismatique, elle quitte son entreprise et se lance dans l'entrepreneuriat. Elle achète ainsi un minibus taxi, mais se retire assez vite de cette industrie violente après avoir été menacée et préfère créer son entreprise d'événementiel et d'aide à la structuration de microentreprise qui connaîtra « des hauts et des bas ». C'est dans ce cadre qu'elle rejoint le Khayelitsha Business Forum en 2012 (dont elle finira par devenir membre du bureau en 2014) et qu'elle s'inscrit à un cours du soir de *business management* à UWC en 2013. Elle m'explique aussi intervenir dans les églises, dans les écoles et à la radio comme *motivational speaker*.

Au moment où je la rencontre, Nomvula est également *General Administrator* de son église de plus de 500 membres, qu'elle n'hésite pas à promouvoir durant nos interventions. Elle fait aussi partie du comité de direction de l'école de sa fille (situé dans le quartier à majorité blanche de Mowbray), en tant que représentante des parents d'élèves, du United Khayelitsha Informal Traders Association, organisation d'*empowerment* des vendeur-ses informel-les soutenue par les autorités locales et nationales et la Barn Khayelitsha, une organisation qui met en place des formations pour l'utilisation des nouvelles technologies (codage, etc.). Son implication intense est matérialisée par sa sonnerie de téléphone qui retentit très fréquemment, lui faisant dire, souvent d'un air mi-fièvre et mi-agacée, « c'est mon téléphone, il sonne tout le temps ».

C'est du fait de ce statut de *leader* que Nomvula a été sélectionnée par un élu local pour participer à la formation que la CEC vient proposer à Khayelitsha en 2015 et qu'elle découvre la cause de l'anti-xénophobie et de la migration. Comme elle me l'explique : « je n'étais pas très préoccupée par la xénophobie avant, mais la formation m'a ouvert l'esprit, même si j'avais fait de la médiation et de la négociation pendant mes études... Surtout en ce qui concerne les lois sur les réfugiés et ce genre de choses... » (entretien Nomvula, assistante de la CEC, 4 octobre 2016). Elle postule quelques mois plus tard pour devenir assistante et est embauchée. C'est donc en même temps et avec elle que je découvre

la méthodologie de la CEC au travers de Mr Dream, mais aussi les rapports mensuels à compiler pour les réunions d'équipe et les rapports trimestriels à remplir pour le HCR et BPRM, beaucoup plus complexes.

Elle me dira ne pas être entièrement satisfaite du montant de son salaire à ARESTA, même si elle apprécie sa régularité qui lui permet de s'acheter un cabriolet Renault et de finir certains travaux engagés dans sa maison. Contrairement à Mr Dream, elle reste d'ailleurs à ARESTA jusqu'au bout et tente de maintenir à flot le programme malgré une fin difficile en 2018. Après quelques mois sans salaire régulier, elle accepte en 2019 un contrat de quelques mois pour le CTRC en tant que « *community developing assistant* » pour mener des ateliers de sensibilisation similaire à ceux de la CEC. Elle m'explique toutefois avoir « enregistré sa propre ONG, African Pride, qui fera les services qui étaient gérés par ARESTA » (entretien Nomvula, 15 juillet 2019).



Comme les profils des ancien·nes salarié·es de la CEC le confirment⁴², ARESTA recrute donc des Sud-Africain·es capables de faire fonctionner le programme de cohésion sociale dans les *townships* dans lesquels ils ou elles habitent. Si la maîtrise du « langage développement », de la question migratoire ou les compétences administratives sont également un critère, ils sont beaucoup moins centraux, puisque ces éléments pourront être acquis par la pratique au côté de Mr Dream ou, pour l'écriture de rapports, compensés par des collègues et stagiaires. Africa Unite ne travaille pas uniquement dans des *townships* noirs ce qui se reflète dans son recrutement (*cf. portrait Blessing p. 239 et Chantelle p. 243*) et, fonctionnant de manière légèrement moins standardisée, laisse peut-être plus de place à des discours s'éloignant des seules approches déconflictualisées (*cf. portrait Lwandile, p. 247*).

C. Le programme HRfSC à Africa Unite : des carrières plus diversifiées

En 2017 et 2018, l'équipe de salarié·es du programme Human Rights for Social Cohesion est un peu plus étoffée que celle d'ARESTA ou du SCCT, avec sept membres permanents. J'ai sélectionné les parcours de Blessing, directeur du programme, ainsi que ceux de Chantelle et Thobeka, présentés de manière croisée, puis celui de Lwandile, car ces quatre carrières, inscrites dans des rapports différenciés au terrain et au bureau, éclairent de manière complémentaire les modalités de rencontre entre des parcours individuels et l'institution qu'est Africa Unite. Les présenter permet de mieux comprendre pourquoi ils et elles s'engagent, restent et partent (ou non) de l'ONG. Blessing, jeune migrant zimbabwéen, gravit, entre 2013 et 2019, tous les échelons d'Africa Unite, et passe progressivement de

⁴² Que j'ai retracé à partir des rapports et quatre entretiens avec des ancien·nes membres de la CEC (en plus des entretiens avec d'autres membres d'ARESTA, *cf. Annexe 2 - Liste des entretiens p. 506*).

plus en plus de temps au bureau. Il est très attaché à l'ONG et à son directeur, qui, malgré son statut de migrant, lui donne l'opportunité de progresser dans ce secteur qu'il apprécie. En dépit de conditions salariales qui ne le satisfont pas toujours, il reste donc à Africa Unite du fait de cet attachement mais aussi parce qu'il peut difficilement trouver un emploi ailleurs (1). Cette tension entre attachement et volonté de trouver mieux ailleurs est également très prégnante dans les parcours de Chantelle et Thobeka, deux jeunes sud-africaines qui, du fait de leur distance ou proximité au terrain, n'ont pas les mêmes armes pour se détacher d'Africa Unite (2). S'ils et elles mènent tous-tes les trois des carrières assez cohérentes avec le discours déconflictualisé que propose Africa Unite, le parcours de Lwandile est intéressant à analyser dans la mesure où il croise des formes d'engagement a priori plus distantes les unes des autres (3).

1. Blessing : faire carrière et être migrant

Revenir sur le parcours de Blessing avant Africa Unite, dans la crise économique zimbabwéenne des années 2000, permet de comprendre ce qui le conduit à vouloir travailler pour des ONG en Afrique du Sud, son rapport au politique, mais aussi d'entrevoir les nombreuses routes différentes qu'il aurait pu emprunter. Revenir sur son parcours à Africa Unite permet de cerner les entremêlements entre les dispositions qu'il a acquises pendant ce parcours, la socialisation institutionnelle, et une série de contraintes, notamment liées à son statut de migrant.

Blessing naît en 1986 à Zvishavane, petite ville minière zimbabwéenne. Son père est chaudronnier et travaille pour la mine locale et sa mère est institutrice. Blessing et ses trois frères grandissent dans un environnement plutôt favorisé, dans des années 1990 où le Zimbabwe possède encore une économie stable, mais qui va toutefois être profondément perturbée par la crise dans laquelle s'enfonce le pays au tournant des années 2000. Blessing obtient son diplôme de l'enseignement secondaire en 2004, mais la mine qui employait son père ne lui versant plus son salaire, sa famille ne peut pas l'envoyer à l'université, comme son frère aîné. Son père finit par partir travailler au Botswana pour aider sa femme à subvenir aux besoins de sa famille. Ayant obtenu son bac, Blessing peut enseigner en tant que remplaçant et part donc donner des cours dans une zone rurale du Zimbabwe. Du fait de longues procédures administratives, il reçoit son salaire un an après avoir commencé son contrat. Le Zimbabwe traversant à ce moment-là une période d'inflation importante, cet argent, qui représente un an de revenu, lui suffit juste à remplacer une paire de chaussures trouées. En 2005, il donne de nouveau quelques cours puis, comme nombre de ses concitoyen·nes, il s'inscrit auprès d'un « intermédiaire », c'est-à-dire un passeur, pour « sauter le Limpopo [fleuve qui sépare le Zimbabwe de l'Afrique du Sud] et travailler dans les fermes »⁴³ en Afrique du Sud. Toutefois, un ami le convainc

⁴³ Toutes les citations mobilisées dans ce portrait sont issues de deux entretiens avec Blessing daté du 12 juin 2018 et du 28 mai 2024.

plutôt de venir travailler avec lui au Botswana comme « homme à tout faire » dans un village. Il sera ensuite employé dans un atelier de chaudronnerie aux côtés de son père dans la ville minière de Francistown.

En 2007, la situation financière de sa famille s'est un peu stabilisée grâce au travail de son père, et celui de son frère qui, après avoir fini ses études, trouve un emploi d'ingénieur en Afrique du Sud. Ses parents décident alors d'envoyer Blessing à l'université, ce qu'il accepte avec un peu de réticence : « j'étais maintenant habitué à être payé et je n'avais pas envie de retourner au Zimbabwe ». Il étudie pendant quatre ans les sciences sociales à la Great Zimbabwe University et reçoit son diplôme de master en socio-anthropologie des mains du président Mugabe en 2012. Pendant ses études, il obtient de bons résultats et découvre de nouveaux sujets qui l'interpellent et notamment la question des droits humains qui le « fascine ». Pendant les vacances universitaires, n'ayant pas de passeport, il emprunte celui d'un ami qui lui ressemble pour aller travailler dans un restaurant d'une ville de la province sud-africaine du Limpopo où habite son frère. Il s'implique aussi chez lui en tant que volontaire avec une organisation zimbabwéenne, partenaire de l'ONG américaine World Vision, ce qui confirme son envie de travailler pour une ONG et lui permet de se former à la pair-e éducation :

« J'aimais beaucoup ce travail. Tu vois, ils [World Vision] avaient de grosses voitures et tout... C'était aussi mon point de vue : je peux faire ce que je veux [travailler pour une ONG] et en même temps subvenir aux besoins de ma famille, c'est génial. La responsable du projet nous appelait, elle dirigeait un programme pour les jeunes. On faisait donc partie de la jeunesse. On était plus... C'est l'idée de la pair-e éducation, j'étais plutôt un pair éducateur sur le VIH et le SIDA. J'ai donc recommencé à me faire entendre. À un moment donné, ils ont commencé à, même... Lorsque j'étais à l'université, s'il y avait une conférence, ils m'écrivaient par mail : 'Blessing, il y a une conférence à Harare, pourriez-vous y assister ?'. Alors parfois, j'allais à des conférences [...] Parce qu'ils savaient qu'au moins avec moi, si j'y allais, je pourrais les représenter, ils pouvaient aussi m'envoyer à... Alors oui, ils font partie de l'expérience que j'ai vécue. Mais ça m'a aussi permis de confirmer que je voulais vraiment travailler pour des ONG. En participant à ces séminaires avec des jeunes d'Harare, ou parfois avec des jeunes de Zambie ou du Malawi, ça me motivait et je me disais 'Wow ! Si ça, c'est un travail qu'on peut faire, ça donne envie'. Et oui, à un moment donné, je suis devenu... J'ai un certificat en pair éducation, VIH et SIDA, et c'est une sorte de pair éducation internationale. On l'a fait avec PEPFAR. PEPFAR, c'est américain » (entretien Blessing, 28 mai 2024).

Si, comme son père, il est sympathisant du parti d'opposition libérale MDC (Movement for Democratic Change), il écoute les conseils de ses parents et refuse les propositions qu'on lui fait d'occuper la position de vice-président de la branche étudiante de son université. Il m'explique qu'accepter ce rôle l'aurait exposé aux représailles des membres du parti au pouvoir ZANU-PF (Zimbabwe African National Union – Patriotic Front), et aurait notamment mis en péril sa position de délégué de promotion qui lui procure l'avantage de ne pas payer de logement ni certains repas. Toutefois, une fois l'université terminée et installé en Afrique du Sud, il ne s'implique pas dans le mouvement, désabusé par la politique zimbabwéenne.

Son diplôme en poche, son frère lui donne l'argent nécessaire pour obtenir un passeport, il part travailler dans le restaurant où il était employé ponctuellement pendant ses études et il envoie des CV à des ONG au Cap où il sait qu'un ami peut l'héberger. Il ne trouve qu'un poste de bénévole à African Legend, une petite organisation, dirigée par un réfugié congolais qui mène un programme d'aide au devoir dans le *township* de Dunoon et qui accepte de lui rembourser ses frais de transport sur place. Il est hébergé par un ami de son ami zimbabwéen dans un *backyard shack** du *township coloured* d'Elsies River et, tous les jours, avant d'aller à Dunoon, il va en ville « toquer aux portes » des ONG du Cap. Ayant entendu parler d'une possibilité d'embauche à la Children Radio Foundation, il se rend au 6 Spin Street. Si l'opportunité de travail dans cette organisation s'avère peu concluante, Ozzy, le réceptionniste et opérateur de l'ascenseur lui parle d'Africa Unite, « une ONG qui prend beaucoup d'étrangers » et qui se trouve aussi dans ce bâtiment.

En avril 2013, il finit par rencontrer Zacharia, le directeur de l'organisation, qui « voit quelque chose » dans ce jeune et grand homme qui a étudié les droits humains et est déjà formé à la pair-éducation. Étant donné que la formation d'Africa Unite est déjà passée, Zacharia donne lui-même une « version accélérée » de celle-ci à Blessing. Malgré le fait qu'il continue de se rendre tous les jours à Dunoon à seize heures, il est rapidement plus actif que les pair-es éducateur·rices qui ont été formé·es plus longuement par Africa Unite. Pour qu'il puisse quitter African Legend et s'investir à temps plein à Africa Unite, Zacharia lui propose alors de lui payer ses frais de déplacement. L'année suivante, Zacharia, qui est ami avec le directeur d'ARESTA, apprend que Blessing a postulé pour y être embauché et il lui propose alors un *stipend* qui couvre ses frais de transport, de loyer et de quoi « acheter des choses pour préparer le dîner... Le déjeuner et le petit déjeuner, c'était freestyle [rire] ». Ces émoluments vont progressivement augmenter et en 2014, lorsque la directrice zimbabwéenne du programme de cohésion sociale s'en va, Blessing récupère en pratique la plupart de ses missions. Il n'est toutefois pas nommé directeur de programme, mais directeur des pair-es éducateur·rices : « [Zacharia] cherchait juste des noms de poste, mais il ne voulait pas que je sois en quelque sorte le responsable du programme », ce qui aurait impliqué un salaire plus élevé. À partir de ce moment-là, Blessing passe de plus en plus de temps au bureau.

Zacharia recrute ensuite comme directrice du programme Zanele une ancienne salariée (de 2009 à 2011), qui a l'avantage d'être une femme et Sud-Africaine : « pour lui, c'était difficile, il pensait : 'si je rends cette organisation très zimbabwéenne, quelle sera l'opinion des gens ? ' Il me disait : 'Blessing, ce n'est pas que je ne veuille pas, mais tu dois comprendre que... Dans la nature de notre travail, si nous ne sommes que des migrant-es, seulement nous, toi, moi, en plus des hommes, ce n'est pas très bon' ». Pour rester en Afrique du Sud, Blessing a « acheté » un statut de demandeur-ses d'asile et achètera ensuite un visa de travail⁴⁴. Il est conscient que des organisations plus regardantes qu'Africa Unite pourraient facilement découvrir ce statut et il est donc reconnaissant que Zacharia accepte de l'embaucher malgré tout, même si cela le bloque sa progression dans la hiérarchie de l'organisation. De ce fait, contrairement à des collègues sud-africain-es comme Zanele par exemple, il ne peut pas interagir de la même manière avec Zacharia : « Zanele était franche avec Zacharia, elle est sud-africaine, elle avait les papiers [d'identité]... Elle était franche, du genre, 'non, si tu ne veux pas me payer, je m'en vais'. On [Zacharia et Blessing] ne pouvait pas avoir ces conversations franches. On ne pouvait avoir ces conversations que lorsque la situation était vraiment mauvaise ». À propos du directeur, il me dit ainsi : « Il sait comment... Surtout quand il se mêle aux migrant-es, Zacharia a un certain regard, il voit que oui, je peux aider ce migrant... Je ne sais pas, c'est une ligne fine entre un peu de manipulation et... C'est un donnant-donnant... Il sait comment négocier avec les migrant-es pour donner et recevoir [rire] »⁴⁵.

Les conditions d'emploi de Blessing s'améliorent toutefois et s'il est difficile de savoir à partir de quel moment le *stipend* devient un salaire, ce n'est qu'en 2018 que Blessing est finalement nommé directeur du programme. Il peut alors se permettre de quitter Elsies River pour les quartiers plus aisés de Woodstock en 2015 puis de Rondebosch en 2017 et peut parfois envoyer un peu d'argent à sa famille, notamment pour aider à financer les études supérieures de son dernier frère. Il finit par quitter Africa Unite en 2019 pour aller rejoindre aux Pays-Bas son épouse hollandaise, ancienne stagiaire de l'organisation. Il travaille aujourd'hui comme *Senior Project Officer* à la résolution du conflit au Soudan, pour l'organisation chrétienne hollandaise Pax for Peace.

⁴⁴ En échange d'une certaine somme d'argent, certains fonctionnaires du ministère de l'Intérieur acceptent de délivrer des titres de séjour. Pour de nombreux-ses migrant-es, cette forme de corruption est souvent la seule solution pour obtenir des papiers face à des lois restrictives dont l'application est encore plus restrictive (en sortant d'ailleurs souvent du cadre légal). Sur ce sujet, voir : Neocosmos, *From « foreign natives » to 'native foreigners' : explaining xenophobia in post-apartheid South Africa : citizenship and nationalism, identity and politics*, 2010, 103-4 et 135-40.

⁴⁵ En entretien, des ancien-nés salarié-es d'ARESTA, eux-mêmes réfugié-es, m'ont globalement expliqué des pratiques similaires à ARESTA.

2. Chantelle et Thobeka : s'engager et rester à Africa Unite

Les « carrières » de Chantelle et de Thobeka sont intéressantes, en premier lieu parce qu'elles permettent de s'intéresser à des formes d'emploi et à leurs évolutions en deçà et jusqu'au statut de salarié-e, qui sont plus fréquentes à Africa Unite (environ un emploi sur deux), qu'à ARESTA ou qu'au SCCT. En second lieu, la comparaison des parcours de Chantelle et Thobeka permet de revenir sur des formes de légitimités différentes sur le terrain et au bureau et de leurs effets sur les carrières. Chantelle ayant un parcours scolaire moins avancé, elle va plutôt être encouragée à mettre en avant une forme de capital d'autochtonie⁴⁶, ou du moins une forte capacité en tant que jeune femme *coloured* à naviguer dans les *townships coloured*, et dans une moindre mesure, noirs. Thobeka, femme noire native de Durban et diplômée d'un master de UCT, va plutôt s'appuyer sur des compétences scolaires. Si Thobeka, grâce à son titre universitaire, va quitter Africa Unite assez rapidement pour un emploi plus stable, Chantelle, va faire des tentatives de défection, mais finalement rester, malgré des conditions salariales qui ne lui conviennent pas forcément.

Dans la série de grandes et petites différences qui tissent ce double portrait, il faut commencer par signaler que si Chantelle et Thobeka naissent avec seulement deux ans d'écart, la première en 1993, la seconde en 1995, et grandissent toutes les deux dans des *townships*, la famille de Chantelle appartient plutôt aux « fractions stables des classes populaires⁴⁷ » quand celle de Thobeka fait plutôt partie des classes supérieures. La mère de Chantelle est travailleuse sociale, son père est mécanicien et ils emménagent peu après la naissance de Chantelle à Delft, nouveau quartier post-apartheid qui doit accueillir des populations *coloured* et noires africaines, mais qui, au-delà de cette mixité, ressemblent beaucoup au *township* qui l'ont précédé⁴⁸. Les parents de Thobeka sont des officiers supérieur-es de la police sud-africaine, et s'ils habitent Umlazi à Durban, leur fille m'expliquera que :

« C'est appelé township, parce que c'était appelé comme ça pendant l'apartheid [...] C'était une zone fermée [gated area] avant... comme une zone d'État [réservée aux fonctionnaires] dans le township, donc c'était très... Ce n'est pas très différent de... Je pourrais peut-être comparer à Mowbray ou Woodstock... C'est un très bon endroit

⁴⁶ Cf. note de bas de page 39 p. 227.

⁴⁷ Bien que la comparaison entre le France et l'Afrique du Sud ne soit pas toujours appropriée, je reprends cette expression à L. Barrault-Stella, C. Berjaud, et S. Dahani dans la mesure où elle permet de saisir les luttes de positionnement qui traversent les classes populaires (Lorenzo Barrault-Stella, Clémentine Berjaud, et Safia Dahani, « L'instabilité des soutiens populaires à Emmanuel Macron. Les usages fluctuants de bulletins de vote Macron et LaREM dans un quartier populaire en 2017 », in *L'entreprise Macron*, par Bernard Dolez, Julien Fretel, et Rémi Lefebvre, Libres cours (Fontaine: PUG, 2019)).

⁴⁸ Houssay-Holzschuch, « Le Territoire volé, une géographie culturelle des quartiers noirs de Cape Town (Afrique du Sud) », décembre 1997, 238-43.

pour grandir... Je n'ai jamais vraiment eu l'impression d'avoir grandi dans un township » (entretien Thobeka, 11 juillet 2019).

De plus, le legs qu'elles reçoivent en termes de rapport au militantisme est différent, bien que dans les deux cas marqués par une distance à l'engagement partisan post-apartheid. Là où la famille de Chantelle est très impliquée et reconnue dans des organisations locales, celle de Thobeka, hormis pour se rendre à l'église, se tient plutôt à l'écart de la « communauté ». Ainsi, la mère de Chantelle, en plus d'enseigner bénévolement le catéchisme au sein de son Église et d'avoir adopté trois enfants orphelins de son quartier, a été la première femme présidente du Community Police Forum, et a fait partie du *development forum* et des programmes en charge d'attribuer les maisons construites par le gouvernement. Son père, quant à lui, est très investi dans les activités de la section de Delft qui participe au *Cape Town Minstrel Carnival*⁴⁹. Ainsi, Chantelle prend part à de nombreux événements locaux avec ses parents et apprend le saxophone et le piano, ainsi que la danse et le théâtre, avec une organisation de Delft, la *Rainbow Art Organisation*. Elle participe aussi aux camps de *leadership* organisés par la Croix Rouge où sa grande sœur est salariée. Thobeka me dira au contraire ne pas avoir été « très impliquée dans [sa] communauté » (entretien Thobeka, 11 juillet 2019) mais participe par contre à de nombreux clubs sportifs et mène aussi le programme de « charité » de son école... qui est situé très loin d'Umlazi.

Elles échappent en effet toutes les deux à l'école publique de leurs *townships*. Et si elles ont de bons résultats scolaires et sont toutes les deux *school prefects** leurs parcours scolaires sont également dissemblables. Chantelle commence sa scolarité à Parow, dans une école primaire publique payante située dans les *northern suburbs* qui, bien qu'historiquement réservées aux blancs pendant l'apartheid, échappent davantage à la continuation de la ségrégation que d'autres zones du Cap. Ses bonnes notes permettent à Chantelle d'accéder à une bourse pour continuer sa scolarité dans un lycée public payant de Parow puis d'accéder à un programme qui lui permet d'obtenir en même temps que son bac un diplôme professionnel en ingénierie mécanique (en 2011). Thobeka fait sa scolarité dans une école privée chrétienne réservée aux filles aux coûts d'entrée (financier et sociaux) plus importants et située dans les quartiers huppés de Durban. Les disparités de ces parcours se traduisent de multiples manières, mais sont notamment mises en évidence par les accents de Chantelle et Thobeka - la manière de parler anglais étant un marqueur social important - avec un accent *coloured* prononcé pour Chantelle et l'accent plus « lisse » des *model C schools** pour Thobeka.

⁴⁹ Carnaval, aussi connu sous le nom de *Kaapse Klopse*, dont les origines remontent au XIX^{ème} siècle, mené par les populations *coloured* du Cap dans les rues du centre-ville tous les 2 janvier (jour qui était un « jour de congé » pour les esclaves). Sur le sujet voir : Gaulier et Constant Martin, *Cape Town Harmonies*, 2017.

La suite de leur parcours est peut-être encore plus déterminante pour comprendre les arrivées de Chantelle et de Thobeka à Africa Unite, qui n'ont ni l'une ni l'autre rejoint cette ONG du fait d'une volonté de s'engager pour les migrant-es. C'est plutôt du fait de leur intérêt pour le secteur non-gouvernemental qu'elles cheminent jusqu'à Africa Unite. Toutefois, c'est « par le bas », par le terrain et le programme d'éducation par les pair-es que Chantelle entre à Africa Unite, quand Thobeka rejoint l'organisation « par le haut » et par l'université (cf. *Figure 2 - Les ONG comme intermédiaires p. 38*).

Après son bac, Chantelle arrête ses études « parce que ce n'était pas une passion, ma passion était de travailler avec les jeunes » (entretien Chantelle, 5 octobre 2017) et commence son parcours d'animatrice (*facilitator*), avec pour projet de revenir plus tard à ses études. Elle obtient un contrat EPWP⁵⁰ (*Expanded Public Works Programme*) pour animer à Delft des dialogues entre adolescent-es pour le Social Development Department de la ville du Cap, puis elle travaille avec le Sport & Recreation Department de la province du Cap-Occidental, en tant qu'animatrice (*play leader*) mettant en œuvre des activités extra-scolaires pour les enfants de Delft. Après la fin de son contrat, elle est contactée par une connaissance à qui Africa Unite a demandé de « ramener un-e autre *coloured* » pour candidater au programme de pair-e éducation. Chantelle m'explique qu'à ce moment-là : « j'étais aveugle à la xénophobie avant de venir ici [Africa Unite]. Je savais que ça existait. J'étais une personne très consciente des problèmes sociaux, mais ça n'a jamais fait partie de mes objectifs... » (entretien Chantelle, 5 octobre 2017). Après un premier entretien au siège de l'association, elle est donc formée en février 2016 et va rapidement faire ses preuves. En effet, une fois formé-es, les pair-es éducateur-rices doivent retourner dans leurs communautés pour organiser des séances autour des droits humains et de la migration, ce que fait Chantelle (contrairement à de nombreuses personnes formées) qui va en plus s'impliquer dans le processus de médiation de conflit qu'Africa Unite avait lancé à Delft en 2014. Elle met à profit son réseau, notamment au poste de police de Delft pour participer au lancement d'un programme de liaison entre la police et les jeunes (*youth desk**) : « Juste mon nom de famille au poste de police de Delft, je savais qu'il s'agissait d'un excellent outil pour moi... Ma mère et mon père ont lancé le programme *Neighbourhood Watch* à Delft... » (entretien Chantelle, 5 octobre 2017). Elle participe également à étendre le club scolaire d'Africa Unite dans un lycée de Delft, elle peut facilement mobiliser ses connaissances à la Rainbow Art Organisation et elle sait à quelles portes toquer pour organiser des événements ou mobiliser des soutiens. Le directeur d'Africa Unite lui propose alors un *stipend* de R2 500 par mois que Chantelle, qui habite chez ses parents, accepte, notamment parce qu'elle se sent bien dans cette ONG, même si cela représente le quart de ce qu'elle pouvait gagner en tant qu'employée de la province du Western Cape. Son *stipend* sera augmenté en 2017 et en 2018, à mesure que les managers d'Africa Unite lui demandent de prendre plus de responsabilité, notamment

⁵⁰ Contrats temporaires financés par l'État.

dans le programme des clubs scolaires. Toutefois, l'un d'eux me décrira Chantelle comme une « coupe pleine », c'est-à-dire une personne incapable de progresser au-delà de ses compétences d'animation parce qu'« incapable d'expliquer de manière synthétique ce qu'est Africa Unite », de s'imposer face aux stagiaires ou parce qu'elle « ne s'intéresse pas à l'actualité » (carnet de bord, 20 juillet 2017). Lorsqu'Africa Unite obtient en 2018 un financement qui lui permet d'employer quelqu'un avec un salaire correct pour coordonner le programme des clubs scolaires (ce que faisait déjà plus ou moins Chantelle), c'est Thobeka qui décroche l'opportunité. Déçue de n'avoir pas obtenu le poste de manager des clubs scolaire, Chantelle quitte l'ONG et tente de lancer différents « business » qui ne lui permettent pas totalement de vivre. Elle finit par revenir en 2021 par nécessité et par attachement à l'organisation, mais aussi parce que Thobeka étant partie, on fait de nouveau appel à elle.

Après l'obtention de son bac en 2014, Thobeka a, quant à elle, continué ses études. Son excellent dossier lui permet d'être acceptée à University of Cape Town (UCT) où, après une licence de relations internationales, elle s'inscrit en 2017 pour un master 1 (*honours*) autour de la justice transitionnelle. Dans le cadre de son master, elle doit effectuer plusieurs stages, et Africa Unite figure sur une liste de lieux de stage potentiels qui est fournie aux étudiant-es. Africa Unite l'intéresse particulièrement pour son programme de Gugulethu : « je voulais travailler à Singamakhhalipha, avec les enfants, pour lutter contre le VIH et le SIDA [...] mais la migration... la migration ne me passionne pas 24 heures sur 24... Mais je me passionne 24 heures sur 24 pour les droits des femmes et le bien-être des enfants ». Elle postule donc à plusieurs endroits et Africa Unite est plus prompte à lui répondre. En 2018, Thobeka est donc la seule stagiaire africaine de l'organisation (cf. *Tableau 4 - Qui sont les stagiaires* p. 257). Au-delà de sa « légitimité » universitaire, Africa Unite apprécie sa capacité à s'exprimer et à écrire en anglais soutenu, à mobiliser le « langage développement » (par exemple le « *social emotional learning* »⁵¹, qu'elle doit utiliser pour un projet avec l'UNESCO), à envoyer des dossiers de demande de fonds, à expliquer en quelques mots le travail d'Africa Unite, etc. Elle passe donc beaucoup de temps au bureau mais n'est pas totalement dépaycée sur le « terrain » et n'hésitera pas, quelques jours seulement après le début de son stage, à animer un quizz géant pour une centaine d'élèves des clubs scolaires. Une fois son diplôme en poche, elle accepte l'offre que lui fait Africa Unite de devenir manager du programme scolaire fin 2018. Bien qu'elle ait eu d'autres offres ailleurs, pour de meilleurs salaires et positions, elle décide de rester à Africa Unite, organisation à laquelle elle s'est également très vite attachée. Toutefois, pressée par le coût de la vie au Cap, elle finit par trouver début 2020 un poste mieux rémunéré et quitte l'organisation.

⁵¹ Méthode d'éducation, promue notamment par l'UNESCO, basée sur des travaux psychologiques qui se rapprochent de la communication non-violente et s'inscrit dans ce qu'E. Neveu nomme « registre thérapeutique » (cf. *définition* p. 110) mais aussi dans la responsabilisation des individu-es face aux problèmes sociaux (Flint, « Stratégies d'empowerment et lutte contre les comportements "antisociaux" au Royaume-Uni », 2006).

Ce rapide double portrait, ainsi que celui de Blessing, permettent de montrer quels sont les profils les plus valorisés par ces ONG, qui ont parfois du mal à retenir leurs salarié·es les plus qualifié·es. Si Africa Unite n'hésite pas à employer de jeunes habitant·es des *townships* ou migrant·es, la sélection des quelques personnes qui seront rémunérées et la façon dont elles sont rétribuées restent liées à un niveau de capital culturel parfois difficile à atteindre pour certain·es d'entre eux. Ceci a pour conséquence que celles et ceux dont la légitimité repose principalement sur leur capital d'autochtonie n'obtiennent généralement pas les meilleurs postes ou les obtiennent avec le temps, parfois un peu par défaut. Si les parcours de Blessing, Thobeka et Chantelle se font d'emblée au sein d'organisations qui promeuvent une approche déconflituaisée, la trajectoire de Lwandile est intéressante à analyser dans la mesure il évolue assez tôt dans des espaces plus militants, sans pour autant développer une approche très politisée.

3. Lwandile : « *Social activist, entrepreneur, networker* »

Sur les réseaux sociaux, Lwandile se définit comme « *social activist, entrepreneur, networker* ». Ceci peut être déroutant, notamment pour certain·es militant·es pouvant considérer la mise en parallèle des termes d'« activiste » et d'« entrepreneur » comme un oxymore. Cette auto-description ne semble pourtant déranger personne à Africa Unite, et se rapproche d'une autre association de termes évoquée par M. Hély et M. Simonet, celle de « banquier solidaire », qui concilie également les contraires « à savoir l'efficacité économique avec la vertu solidaire du souci d'autrui »⁵². Pour comprendre l'engagement de Lwandile, il faut revenir sur les dispositions et compétences qu'il a acquises durant sa socialisation et voir comment celles-ci ont pu s'actualiser dans l'offre d'engagement que propose Africa Unite.

Lwandile est un Sud-Africain noir, né en 1993 dans un village entre Mthatha et Port St Johns, dans la province de l'Eastern Cape. De son village natal où il a grandi avec sa mère, il se rend en 2006, à l'âge de 13 ans, au Cap dans le *township* de Mfuleni, situé à une quarantaine de kilomètres du centre-ville. Il y rejoint une partie de sa famille et son père qui est venu quelques années auparavant travailler comme gardien pour une banque puis a trouvé une position dans une usine de textile où il rejoint le syndicat SACTWU (South Africa Clothing and Textile Union). Comme il me l'explique, cet engagement lui permet d'arrondir les fins de mois, puisqu'il contrôle l'accès à certains bénéfices que procure l'appartenance syndicale et peut donc « faire payer » les employé·es souhaitant y accéder. Sa famille est donc « relativement aisée », il habite toujours une maison en dur et se déplace en voiture. Son père, ancien militant anti-apartheid qui est parti en exil en Tanzanie, aime parler de politique et Lwandile m'explique que son goût pour la « politique et le *leadership* » vient de là, mais aussi du rôle de *leader*

⁵² Ce qui participe d'après eux à la « diffusion d'un 'nouvel esprit du capitalisme' » (Hély et Simonet, « Introduction générale », 2013, 7-8).

traditionnel de son grand-père dans son village natal. Porte-parole de ses camarades à l'école secondaire, il est repéré par un membre des Jeunesses communistes (*Young Communist League*), rattachées au Parti communiste sud-africain. Quand je lui demande pourquoi il s'est engagé dans ce parti plutôt qu'un autre, Lwandile me répond « honnêtement, peu d'organisations m'ont été présentées, c'est plus ou moins l'une des premières organisations qui m'ont été présentées... et je suis devenu fidèle » (entretien Lwandile, le 1^{er} mars 2018). Il évoque également son « envie de servir » et son éducation chrétienne, qu'il n'envisage pas comme contradictoires, puisque communisme et christianisme insistent sur l'idée de partage (il est d'ailleurs également *youth coordinator* au sein de son Église). Élu président de sa branche, il se familiarise avec des œuvres politiques et continue de développer son appétence pour le politique et les débats, contactant notamment des intervenant-es pour ouvrir un club de débat dans son lycée.

Après son *matric* (baccalauréat), obtenu en 2011, Lwandile tente plusieurs cursus universitaires, mais ne persiste dans aucune de ces voies et prend alors quelques petits boulots. Un de ses anciens amis des Jeunesses communistes le convainc de quitter cette structure pour le rejoindre dans une ONG où il découvre l'entrepreneuriat. Il reçoit un petit héritage au moment du décès de son père en 2016 qui lui permet alors de s'impliquer dans ce secteur et, en 2017, il finit par entendre parler d'Africa Unite par le biais d'une autre organisation. Il participe à la formation de pair-es éducateur de 2018 et Blessing et Zacharia sont rapidement séduits par ce jeune homme à la verve vive qui, dans un excellent anglais souvent bricolé et marqué par un fort accent, n'hésite pas à se référer dans une même phrase à Thomas Sankara, Thabo Mbeki, la Bible et Steve Jobs. Très conscient de cette capacité, celui qui est parfois surnommé « Radio Africa » au bureau et qui n'hésite pas à travailler jusqu'à tard le soir m'explique que si Africa Unite lui a rapidement offert un poste c'est :

« Parce que je parle beaucoup trop [rire]... Je veux dire que si tu mènes un programme qui dépend uniquement de la capacité de... à s'exprimer, t'as besoin de quelqu'un pour parler... Qu'il parle bien ou pas, c'est une autre question. Mais le fait qu'il soit capable de se tenir debout et de parler est suffisant pour que tu puisses le former » (entretien Lwandile, le 1^{er} mars 2018).

Fin 2018, au moment où Blessing est nommé manager du HRfSC, Lwandile prend donc son poste de coordinateur des pair-es éducateur-rices. Comme Chantelle, Lwandile part d'Africa Unite dans le courant des années 2020 pour essayer de monter différents « business », avant de revenir vers l'ONG quand ces tentatives ne fonctionnent pas.



Si, à Africa Unite, Blessing (de même que Zacharia et Trevor) définit en grande partie les rôles institutionnels notamment par le biais de la formation (cf. chapitre 5), son poids, dans cette

organisation aux pratiques moins standardisées, reste moindre et laisse plus d'espace à des formes d'idiosyncrasie qu'à ARESTA ou au SCCT. Dans cette dernière organisation, dont l'approche est plus formalisée et où les managers sont souvent des femmes blanches, c'est Amber qui doit donner la tonalité d'un programme repris dans les écoles par Mcebisi et Esther.

D. Unite au SCCT : distance et proximité au terrain

Quand je rejoins Unite en mars 2018, l'équipe est composée de trois personnes. Amber, la directrice du programme, et Mcebisi le facilitateur, ont participé à relancer le programme en 2017. Esther, après avoir travaillé comme assistante de la directrice de l'école du SCCT, remplace en 2018 la facilitatrice et assistante de Amber. Même si Amber reste la plupart du temps au bureau, c'est elle qui mène les séances du vendredi qui se tiennent au SCCT pour un groupe restreint d'élève et qui doit donner le ton pour les séances que Mcebisi et Esther animent dans les écoles du lundi au jeudi. Amber a largement contribué à l'écriture du nouveau curriculum en 2017 avec Nadège son assistante, qui ne reste qu'un an au SCCT et Dan un consultant. La directrice du programme continue ce travail en 2018 avec Esther gommant au passage les influences plus militantes de Nadège et Dan (*cf. chapitre 5 p. 385*). Toutefois, en tant que femme blanche éloignée des *townships* et peu sensibilisée aux questions de migration, elle ne possède pas le poids de Mr Dream à ARESTA. Si ses influences de développement personnel sont centrales dans les séances qu'elle facilite au bureau le vendredi, les séances de Mcebisi et Esther dans les écoles n'ont pas exactement la même tonalité.

1. Amber : donner le ton... depuis le bureau

Au début de l'année 2018, l'équipe de Unite vient de tester le nouveau programme pendant un an. Sur l'année que je vais passer avec eux, Amber ne viendra qu'une seule fois sur le terrain. Si elle me dit qu'elle aimerait passer plus de temps dans les écoles, comme lors de l'année précédente, elle ne peut le faire car, en plus du travail administratif pour Unite, elle doit aussi répondre aux demandes des autres programmes (dont elle réécrit le curriculum où pour lesquels elle réfléchit à des séances sur le multiculturalisme, etc.). C'est toutefois majoritairement elle qui facilite les séances du vendredi, qui se tiennent au SCCT pour un groupe réduit d'élèves (le Inner Club Councilou ICC) et qui devront être reproduites pendant la semaine sur le terrain, par Esther et Mcebisi avec le soutien des membres du ICC. Si on ajoute à cela le fait que c'est elle qui a en grande partie rédigé le curriculum, c'est donc elle qui définit en partie le « style organisationnel⁵³ ».

Amber est née en 1989 et a grandi à Sunningdale, un quartier du Cap privilégié et encore aujourd'hui majoritairement blanc, situé à une trentaine de minutes du centre-ville proche du front de

⁵³ C'est-à-dire maîtriser « *who could say or do what, how, to which audience, and with what kinds of props or equipment* » (Eliasoph, *Making volunteers*, 2011, xii-xiii)

mer. Ses parents dirigent une petite entreprise, mais quand Amber n'a encore que 6 ans, l'alcoolisme de son père « emporte tout avec lui » (entretien Amber, 4 juillet 2019). Ses parents divorcent et, avec sa mère et sa sœur, elle part vivre chez sa grand-mère. Si elle continue d'aller à l'« école privilégiée » (« *privileged school* ») de Blouberg où elle a commencé sa scolarité, elle vit cependant un fort déclassement social et devient « la gamine blanche la plus pauvre de l'école ». Si sa mère et sa sœur, qui deviendra vétérinaire, s'impliquent dans la cause animale et la stérilisation des animaux errants dans les *townships*, elle me dit que « ce n'était pas son truc ». Par le biais de son école, Amber préfère s'inscrire, dès ses douze ans, dans le programme de club scolaire du Rotary qui organise des maraudes ou des ramassages de printemps avec des écoles des *townships*, programme qu'elle me décrira, avec le recul, comme ayant un côté « chevalier blanc qui vient sauver ». À l'école, elle excelle en hockey sur gazon, ce qui lui permettra d'obtenir une bourse pour aller étudier la psychologie à l'Université de Stellenbosch une fois son bac (*matric*) en poche, en 2007.

Si elle ne manque pas d'intérêt pour les questions politique, elle ne conçoit pas son engagement en ces termes :

« J'ai toujours été consciente de ce qui se passe sur le plan politique, mais j'ai l'impression que ce n'est pas mon point fort, que je suis trop émotive. J'ai le sentiment de vouloir réparer le monde, même si je sais que ça n'arrivera jamais, et j'ai l'impression que ça peut se faire davantage en changeant les mentalités et les actions qu'en agissant dans l'espace politique. Même si c'est quelque chose qui me semble important, j'ai l'impression que c'est pas quelque chose qui correspond à mes émotions et à ma personnalité et que c'est pas quelque chose pour lequel je me sentirais forte » (entretien Amber, 4 juillet 2019).

Elle se tient donc plutôt éloignée de ce qu'elle appelle l'« espace des activistes » et préfère s'engager dans une ONG qui, en lien avec le département de psychologie, propose aux jeunes du *township* du Klapmuts un programme visant à améliorer leur « estime et leur confiance en soi [...] le respect de soi et des autres⁵⁴ ». Ses ambitions de devenir athlète professionnelle ne se réalisant pas, notamment du fait d'une blessure au genou, elle passe une année à travailler et voyager en Amérique, aux États-Unis puis au Pérou où elle s'implique dans un programme d'*empowerment* auprès de femmes indigènes. À son retour, elle s'inscrit en master 1 de psychologie (*honours*) à distance et travaille dans une salle de CrossFit. Une fois son diplôme obtenu, elle est employée par un programme d'accueil après l'école dans « des communautés à fort taux de pauvreté⁵⁵ » puis décide de compléter

⁵⁴ Site internet de l'université de Stellenbosch : <http://academic.sun.ac.za/watergarden/projplan.asp>.

⁵⁵ Site internet de la NPO PASCAP : <https://web.archive.org/web/20160309141420/http://pascap.org.za/what-we-do/>.

son cursus trop « théorique » par un diplôme (« un pont » avec le monde professionnel) plus pratique dans une institution privée SACAP (South African College of Applied Psychology). Le stage qu'elle doit effectuer dans ce cadre lui permet de réaliser qu'elle ne veut pas travailler en cabinet « parce qu'on y travaille individuellement avec les clients, et j'ai appris, au cours de ce stage, que je préférais travailler avec des groupes ». C'est également cette institution qui, à la fin de son cursus en juin 2016, la met en lien avec le SCCT qui cherche à recruter une directrice pour sa *Women's platform*. Si, pour Amber, « le sort des migrant-es, des réfugié-es et des demandeur-ses d'asile n'a jamais vraiment été quelque chose [qu'elle] voulais[t] mettre en avant », cette offre répond à son envie de travailler à l'*empowerment* des femmes. Elle n'est finalement pas retenue pour ce poste, mais la directrice qui a obtenu un nouveau financement pour Unite lui propose d'y « jeter un œil ». Elle est embauchée comme directrice de ce programme et se lance dans la rédaction d'un nouveau curriculum pour l'année scolaire 2017.

En parallèle de son emploi au SCCT, elle continue de donner des cours de fitness et de nutrition trois fois par semaine dans la salle de gym que possède son mari, ce qui lui assure un complément de revenu. En juin 2021, Amber prend la direction de la Lawrence House, le programme d'accueil des migrant-es isolé-es du SCCT, dans un rôle de nouveau très administratif. Elle finit par partir du SCCT en 2023 après que son compagnon ait trouvé du travail en Angleterre. Du fait de ce parcours, les séances de Amber sont saturées de références au dépassement et à la réalisation de soi. S'ils ne sont pas opposé-es à ce type de discours, Mcebisi et Esther ne les mobilisent pas autant, ce qui laisse plus d'espace à d'autres influences, qui ne sont pas davantage politisées.

2. Mcebisi et Esther : des rapports différents au terrain ?

Quand je rejoins le programme en mars 2018, c'est donc avec Mcebisi et Esther, les deux facilitateurs-rices du programme, que, du lundi au jeudi, je me rends dans les écoles. Il faut revenir sur leurs « carrières » jusqu'à Unite pour mieux comprendre leur rapport au terrain et la division du travail au sein du programme, basé sur la proximité plus grande que Mcebisi entretient au *township* par rapport à Amber, mais aussi Esther.

Mcebisi est recruté en 2017, pour son expérience d'animateur, mais aussi pour sa maîtrise du xhosa et sa connaissance du terrain :

« C'était l'une des choses qu'ils [le SCCT] recherchaient, par exemple pour communiquer avec les parents, s'ils ont des préoccupations, quelqu'un qui connaît bien l'environnement d'où viennent les enfants, les townships » (entretien Mcebisi, 2 décembre 2019).

Mcebisi, très blagueur et jovial, a une énergie très communicative et les enfants, pour qui il est « taMcebisi » (« papa Mcebisi », formule respectueuse et affectueuse), l'adorent et se tournent en

général vers lui lorsqu'ils ont un problème ou une question. Comme le site internet du SCCT l'indique, Mcebisi est le « facilitateur » et il est cantonné à ce rôle, ne participant pas ou peu à l'élaboration des séances ou aux prises de décisions budgétaires. Il se décrit d'ailleurs lui-même comme n'étant pas une « personne de bureau » et préfère le terrain. Nadège, sa collègue en 2017, me disait ainsi qu'à ses débuts :

« Même pour présenter les séances, il a fallu un certain temps avant qu'ils [Amber] ne le laissent présenter le contenu, alors il s'occupait des icebreakers et de conduire le minibus... et pas de présenter le travail. Il était un peu comme un bon copain... 'oh l'ambiance est mauvaise, ramène Mcebisi pour danser et égayer l'humeur des enfants' » (entretien Nadège, assistante à Unite en 2017, 17 juillet 2019).

En 2018 et 2019, ceci n'avait pas totalement évolué pour les séances du vendredi, au SCCT, durant lesquelles Amber mobilise la parole, cantonnant ses collègues à des rôles mineurs, notamment celui de mener les *icebreakers* et les séances dans les écoles du lundi au jeudi qui sont censées être des répétitions basées sur ce qui a été dit le vendredi. Le fait que Mcebisi soit limité à un rôle de facilitateur a pour conséquence que lorsque le programme fait relâche pour le dernier trimestre scolaire (de fin septembre à fin décembre) il n'a plus d'emploi. Il est en effet employé sur la base d'un contrat de 9 mois, renouvelé chaque année jusqu'en 2022 (date à laquelle il devient manager du programme, sous la nouvelle direction du SCCT).

Esther arrive à Unite un peu par défaut. Après un passage par l'école d'anglais du SCCT de janvier 2016 à décembre 2017, en tant qu'assistante de la directrice de ce programme, en janvier 2018, elle remplace Nadège à Unite qui a un profil similaire au sien, c'est-à-dire des jeunes femmes nées dans un autre pays d'Afrique et ayant grandi en Afrique du Sud. Comme me l'explique Amber :

« Évidemment, Mcebisi est un homme noir parlant le xhosa, je suis une femme blanche parlant l'anglais, mais je pense que si on travaille avec des migrant-es et des réfugié-es, c'est important d'avoir quelqu'un qui soit un-e migrant-e ou une personne issue d'une famille de migrant-es ou de réfugié-es. Et je pense que Nadège a apporté cette perspective et que Esther l'apporte aujourd'hui. Je pense que c'est toujours important d'être aussi diversifié que possible » (entretien Amber, 4 juillet 2019).

Esther est envoyée à Unite, après que le poste de directrice de l'école d'anglais lui échappe par deux fois. La première du fait d'une hésitation de sa part et la deuxième du fait d'un choix qu'elle attribue aux biais racistes de la directrice. C'est à ce moment qu'elle est repositionnée à Unite : « ils [la direction] ont dit qu'ils avaient besoin d'une animatrice forte et de quelqu'un pour les aider avec le curriculum... C'est littéralement tout ce que je fais à Unite, j'anime et j'aide à créer le curriculum »

(entretien Esther, 22 novembre 2018). Dans le même temps, on lui demande de repenser la stratégie générale de l'organisation en termes d'intégration⁵⁶. Bien qu'elle soit contente d'acquérir de nouvelles expériences, elle est déçue de ne pas vraiment progresser au sein de l'organisation, ou, pour utiliser ses mots, d'« obtenir un plus gros portefeuille » (« *grow my portfolio* ») (entretien 22 novembre 2018). D'autant plus qu'elle va rapidement se retrouver dépossédée du travail d'intégration et cantonnée à un rôle de facilitatrice et d'éditrice du curriculum. C'est cette dernière mission qui l'occupe principalement sur le trimestre où Unite est inactif.

Malgré la plus grande précarité du contrat de Mcebisi, travailler pour Unite représente à ses yeux une forme d'avancée quand ceci est vécu comme une stagnation voire un recul pour Esther, ce qu'il faut mettre en perspective avec leurs parcours respectifs.

Mcebisi naît en 1989. Il grandit d'abord dans un *shack* à Khayelitsha puis à partir de ses 10 ans dans un *hostel*⁵⁷ de Nyanga avec son père, qui travaille pour la compagnie nationale d'électricité Eskom, sa mère étant retournée dans le Eastern Cape. Quand l'*hostel* est détruit, sa famille est relogée dans une des maisons construites pour le remplacer (c'est toujours ce logement que Mcebisi occupe aujourd'hui avec son neveu). Pendant son adolescence, le père de Mcebisi estime qu'il a de mauvaises fréquentations et l'envoie chez son frère qui réside à une centaine de kilomètres du Cap, dans un *township* de la petite ville de Gansbaai. Lorsqu'il revient à Nyanga, il se retrouve sans lycée et doit effectuer ses deux dernières années d'études secondaires dans une structure temporaire créée pour des élèves qui, comme lui, n'ont pas pu se réinscrire en *grade 11* (équivalent de la première). Il obtient malgré tout son *matric* en 2008 comme seulement « 7 ou 9 » de ses 48 camarades. Ses notes ne sont pas assez bonnes pour postuler à l'université, mais poussé par son professeur d'histoire, qui ira jusqu'à envoyer sa candidature pour lui, Mcebisi est enrôlé dans un programme de mise à niveau organisé par une ONG, le South African Education and Environment Project (SAEP). Ce programme lui permet d'améliorer ses notes, de recevoir des cours pour améliorer son anglais et son maniement des outils informatiques, et de candidater à la fac, mais surtout, il lui permet de découvrir le secteur associatif. Il s'inscrit à un *TVET college* (enseignement supérieur professionnel), dans un parcours de management public en alternance. Quand il n'a pas cours, il effectue son alternance avec la SAEP où on lui assigne des tâches administratives, notamment de traduction anglais/xhosa, qu'il trouve rébarbatives. Quand l'ONG Amandla approche le SAEP à la recherche de jeunes pour mener un sondage dans les écoles du

⁵⁶ Ce qui consiste principalement en une formation pour s'assurer que les nouveaux·elles arrivant·es (aussi bien les bénéficiaires que les salarié·es, stagiaires ou bénévoles) comprennent ce qu'est et ce que fait le SCCT, que les différents programmes travaillent moins « en silo » et que les personnes qui font vivre l'association se connaissent mieux.

⁵⁷ Les *hostels* désignent souvent des bâtiments construits pas l'État sud-africain ou des entreprises avant et pendant l'apartheid pour héberger collectivement des « travailleurs migrants » noirs, généralement des hommes, dont la présence dans les zones urbaines ou de travail ne devaient être que temporaire (cf. *Annexe 1 p. 487*). Ici l'*hostel* de Nyanga avait été construit par l'entreprise publique Eskom.

township de Philippi, Mcebisi saute sur l'occasion. Il finit donc les trois mois restants de son stage avec cette mission de terrain qu'il apprécie davantage malgré la perte du *stipend* de R2 500 qu'il touchait au SAEP. Ses études terminées, il continue à travailler bénévolement pour cette association et finira par y être embauché avec, entre temps, une expérience dans un centre de réinsertion pour délinquants mineurs, qui ne le convainc pas malgré un meilleur salaire. C'est après ce contrat relativement précaire qu'il postule fin 2016 à Unite, où lui sont proposées de meilleures conditions d'emploi, mais aussi « pour travailler avec des jeunes, ce qui est ma passion » (entretien Mcebisi, 22 novembre 2018) bien qu'il ne connaisse ni le SCCT ni la cause des migrant-es.

Les trois mois de l'année où il ne travaille pas au SCCT, Mcebisi complète son revenu en travaillant de manière ponctuelle pour d'autres organisations (notamment le programme de lutte contre le VIH/SIDA de la Desmond Tutu Foundation), mais profite également de ces quelques mois pour s'occuper de ses propres initiatives. Mcebisi tente ainsi de réunir ses voisins et de s'organiser face à la mairie du Cap pour qu'ils puissent obtenir les actes de propriété de leurs maisons. De même, Mcebisi est à l'initiative de la création d'un Community Police Forum, le Nyanga Community Patrol, et il « mentore » des jeunes de son quartier :

« C'est juste de la motivation, je travaille avec eux en tant que mentor, par exemple je leur demandais : où en est votre vie maintenant ? Pourquoi faites-vous ce que vous faites, s'ils font de mauvaises choses... Et puis ils parlaient... C'est le contexte d'où je viens, je n'ai pas de figure paternelle... » (entretien Mcebisi, 22 novembre 2018).

Il leur donne des tâches à effectuer comme se réinscrire à l'école et discuter avec leurs parents. Ces activités avec la Nyanga Community Patrol lui ont permis de lier de bonnes relations avec le brigadier du commissariat de Nyanga qui le contact pour lancer un *youth desk**. Il dispose d'une salle au commissariat pour se réunir avec « ses jeunes » et aimerait un jour créer une ONG sur cette base. De la même manière, il développe ainsi pour son église (ZCC) un « programme d'éducation » et de développement personnel pour les jeunes. En 2021, la nouvelle directrice donne les rênes de Unite à Esther puis, après son départ en novembre 2022, à Mcebisi.

Esther est née au Ghana en 1990. En 1996, son père obtient son premier poste de professeur à la National University of Lesotho où il déménage avec sa famille. Esther va donc à l'école internationale de Maseru, avec tous les « enfants des professeurs, Kenyans, Nigériens, Zimbabwéens » (entretien Esther, 22 novembre 2018). Sa mère, enseignante en primaire au Ghana, devient femme au foyer quand ils déménagent, mais continue à donner des leçons particulières (« après l'école, tous les enfants de mon quartier allaient chez moi ») et est également « très entrepreneuriale », créant par exemple un business informel de revente de tissus d'Afrique de l'Ouest.

En 2002, son père obtient un poste d'enseignant-chercheur au département de sciences politiques de UCT. La famille déménage donc au Cap et Esther intègre la renommée Rustenburg Girls' High School. À l'adolescence, Esther entre dans ce qu'elle appelle une « phase de rébellion », notamment contre les préceptes adventistes assez stricts qu'appliquent ses parents. Elle obtient malgré tout un bon *matric* qui lui permet de rentrer à UCT, mais elle abandonne rapidement les études, rompant donc avec les attentes de ses parents. Elle quitte le domicile familial et trouve ce qu'elle appelle des « petits jobs ». Elle travaille notamment pour une plateforme d'appels puis pour une entreprise taiwanaise qui donne des cours d'anglais en ligne. Elle commence comme enseignante puis progressivement fait de plus en plus d'édition de curriculum. En 2012, elle reprend en parallèle de son travail une licence en éducation à l'University of South Africa (UNISA, institution publique d'enseignement supérieur à distance), dont elle est diplômée en 2016, juste avant d'être embauchée au SCCT. Ce retour à l'université permet de renouer les liens distendus avec son père, même s'il n'est pas satisfait par son choix de cursus. Il sera plus content quand elle commence des études de relations internationales en 2018, également à UNISA.

Elle me dit avoir été « plutôt protégée » de la question migratoire avant son arrivée au SCCT, qui est alors pour elle une « révélation » :

« J'ai été bouleversée, je me suis dit qu'il y avait tellement de monde et je n'avais pas réalisé combien il y avait de migrant-es... Combien de réfugié-es il y avait, et ils ne faisaient qu'arriver, à chaque fois 'oh mon cousin vient d'arriver, ma sœur vient d'arriver, ils ont besoin d'apprendre l'anglais'. Des centaines et des centaines d'entre eux. » (entretien Esther, 22 novembre 2018).

Ce n'est donc pas son statut de « migrante » qui la pousse vers le SCCT, mais plutôt son diplôme d'enseignement, son expérience d'éditrice de curriculum et le hasard de sa discussion avec la sœur d'une employée du SCCT, même si a posteriori elle me dit que :

« Ça [son statut de 'migrante'] m'a également poussé dans cette direction, car lorsque je travaillais, dans une certaine mesure, je pouvais m'identifier à beaucoup d'entre eux, je travaillais dans l'école anglaise et quand je suis arrivé au Lesotho, mon anglais était celui d'un débutant... » (entretien Esther, 22 novembre 2018).

Au moment de notre entretien, Esther envisageait la possibilité de rester au SCCT jusqu'en 2020, puis d'aller finir sa licence à Johannesburg, parce qu'« il y a de meilleures opportunités pour les femmes noires dans le Gauteng ». Elle envisage la suite de sa carrière dans le milieu non gouvernemental :

« Je veux continuer à travailler dans les ONG, je veux travailler avec les femmes et les enfants et apporter mes compétences en matière d'éducation, je veux éduquer les femmes et les enfants réfugié-es, peut-être qu'un jour j'aurai ma propre ONG. J'avais envie de bosser pour l'ONU, c'est pour ça que je suis si sérieuse à propos de mon français, parce que parfois je consulte leur site web et toutes leurs offres demandent de parler français... ou la CEDEAO ou quelque chose comme ça. Je me vois bien dans le secteur des ONG... J'adore les gens » (entretien Esther, 22 novembre 2018).



Au total, dans les carrières des salarié-es, les programmes de cohésion sociale sont souvent une porte d'entrée dans le secteur non gouvernemental où beaucoup d'entre elles et eux espèrent poursuivre leur parcours, voire créer leur propre ONG. Ces programmes sont donc souvent un lieu d'apprentissage et de renforcement de dispositions à la déconflictualisation dont les formes varient légèrement selon les organisations. Si des rôles institutionnels sont donc définis, et que certain-es acteur·rices ont plus de poids dans cette définition, ils laissent généralement assez d'espace à l'interprétation, avec encore une fois des nuances selon les programmes (cf. chapitre 5). Lors de mon enquête de terrain, j'ai pendant longtemps ignoré le rôle des stagiaires dans ce processus, estimant qu'ils et elles étaient assez marginal-es, étant donné que les stagiaires ne sont souvent présent-es que quelques mois au Cap. Toutefois, au fur et à mesure de mon évolution dans les différents programmes de cohésion sociale de la cause des migrant-es, j'ai progressivement été amené à nuancer ce point de vue et à opérer des distinctions au sein de ce deuxième groupe d'individus qui fait vivre les ONG au quotidien.

III. « Bon et mauvais » stagiaires

Ayant concentré mes efforts sur les personnels salariés des organisations, j'ai réalisé peu d'entretiens et de portraits avec les stagiaires. Et s'il est possible de brosser un portrait du stagiaire type et de commencer à réfléchir aux rapports différenciés de chaque ONG à cette main-d'œuvre gratuite de manière globale (A), cela ne dit pas grand-chose de la manière dont les parcours de celles et ceux-ci s'actualisent, entre bureau et terrain, dans les programmes de cohésion sociale. C'est donc à partir de mon parcours de stagiaires, mis en perspective par rapport à celui des autres bénévoles que je côtoie dans chaque organisation, que je reviens ici sur ce qui fait que j'ai pu successivement être perçu comme un « mauvais » stagiaire à ARESTA (B), un « bon » stagiaire à Africa Unite (C) et sur mon statut particulier au SCCT (D). Cet exercice me permet également de clarifier ma position dans chaque organisation en complément de la partie méthodologique de l'introduction. Je voudrais donc revenir ici, organisation par organisation, sur ces différents éléments et la manière dont leur articulation m'a ouvert ou fermé des portes sur le terrain.

A. Qui sont les stagiaires ?

Lorsqu'on pousse la porte des ONG de la cause des migrant·es, au-delà des salarié·es on croise également beaucoup de « stagiaires », encore faut-il préciser ce que ce terme signifie pour ces ONG et les réalités qu'il recouvre. Le statut de « stagiaire » renvoie à celui d'étudiant·es, souvent européen·nes ou nord-américain·nes, venant travailler sans rémunération dans le cadre de leurs études, que ce séjour soit encadré ou non par une convention de stage. Dans les trois ONG, les stagiaires sont donc distingué·es des salarié·es par la gratuité de leur travail. Au SCCT, ils sont également distingués des « bénévoles » (*volunteer*), qui donnent des cours à l'école d'anglais⁵⁸ (en pratique ce sont souvent des femmes blanches sud-africaines ou expatriées qui occupent ce rôle). De même, à Africa Unite, ce statut étudiant·e associé à des origines majoritairement européen·nes ou nord-américain·es les démarque des « bénévoles », défini·es dans un de ses rapports annuels comme : « des jeunes locaux, particulièrement celles et ceux qui sont formé·es comme pair·es éducatrice·eurs »⁵⁹, c'est-à-dire majoritairement des jeunes habitant·es des *townships*.

	ARESTA (2016)	Africa Unite (2017)	SCCT (2018)	Total
<i>Nombre total de stagiaires</i>	12	25	35	71
<i>Nombre stagiaires prog cohésion sociale</i>	8	17	1	26
<i>Nationalité</i>	Autre pays d'Afrique : 1 Européen·nes et Nord-Américain·es : 11	Sud-Africain·es : 1 Autre pays d'Afrique : 2 Européen·nes et Nord-Américain·es : 22	Sud-Africain·es : 5 Autre pays d'Afrique : 1 Européen·nes et Nord-Américain·es : 27 Autre : 2 ⁽⁶⁰⁾	Sud-Africain·es : 6 Autre pays d'Afrique : 3 Européen·nes et Nord-Américain·es : 59 Autre : 2
<i>Genre</i>	Masculin : 1 Féminin : 11	Masculin : 3 Féminin : 22	Masculin : 8 Féminin : 27	Masculin : 12 (17%) Féminin : 60 (83%)
<i>Cursus en cours au moment du stage</i>	Licence : 8 Master : 3 Doctorat : 1	Licence : 16 Master : 8 Doctorat : 1	Licence : 17 ⁽⁶¹⁾ Master : 13	Licence : 41 (61%) Master : 24 (36%) Doctorat : 2 (3%)

Tableau 4 - Qui sont les stagiaires⁶²

⁵⁸ SCCT, 2016, 30.

⁵⁹ Africa Unite, « Annual report 2016/2017 » (Cape Town: Africa Unite, 2017), 29.

⁶⁰ Singapour et Mexique.

⁶¹ Ces chiffres étant manquants pour 2018, je me base ici sur le rapport annuel de 2015-2016 (SCCT, « Annual report 2015/2016 » (Cape Town: Scalabrini Centre of Cape Town, 2016), 30-33).

⁶² Comme pour les salarié·es, je me base principalement sur des chiffres compilés à partir des sites web, page Facebook et rapports annuels et sur les chiffres qui correspondent aux années où j'ai travaillé avec les ONG. Je me suis chaque fois inclus dans le calcul.

À partir des sources mentionnées ci-dessus, on peut brosser le portrait du stagiaire type, ou plutôt de la stagiaire type. En effet, en 2016, je suis le seul homme sur les 12 stagiaires à ARESTA, puis je fais partie des 12% de stagiaire homme à Africa Unite en 2017, puis des 22% au SCCT en 2018. Cette stagiaire type est blanche⁶³ et soit européenne, soit nord-américaine, puisque pour ces mêmes années, les stagiaires « occidentaux·les » représentent 80% des effectifs à ARESTA, 77% au SCCT et 88% à Africa Unite. Elle est étudiante en licence, comme 67% des stagiaires à ARESTA, 57% au SCCT et comme 64% des stagiaires d’Africa Unite. Si leur âge n’est souvent pas mentionné, ce niveau d’étude indique que cette stagiaire aurait généralement entre 18 et 24 ans. Pour finir, son stage dure 5 mois à ARESTA, 4 mois à Africa Unite, et 4 mois au SCCT. Au-delà des chiffres, on peut noter que la plupart des stagiaires habitent souvent dans de grandes colocations situées dans le centre-ville du Cap, dans les quartiers en cours de gentrification de Bo Kaap, Woodstock, ou autour de UCT, dans les quartiers de Mowbray et Observatory, généralement et historiquement présentés comme plutôt blancs, anglophones et libéraux.

Les présentations que les stagiaires d’Africa Unite effectuent une fois leur séjour terminé⁶⁴, les billets de blog publiés par le SCCT⁶⁵ au cours des stages, et les discussions et entretiens menés, permettent également de sonder les motivations de celles et ceux qui viennent travailler pour ces ONG. Il faut bien sûr prendre ces discours avec un peu de recul dans la mesure où les critiques, que je pouvais entendre dans des discussions plus informelles, sont absentes (ou très atténuées). Dans ces sources, les stagiaires lient leur choix de ces organisations au souhait « d’acquérir de l’expérience dans le domaine des ONG », mais aussi de découvrir l’Afrique du Sud ou une « autre culture »⁶⁶. Les non-anglophones insistent également souvent sur le développement de leurs compétences langagières en anglais. Au global, le profil des stagiaires se rapproche voire se confond souvent avec celui de touriste, leur venue en Afrique du Sud s’accompagnant systématiquement d’excursions touristiques. Leur stage est donc également pour elles et eux un moyen de faire l’expérience de forme de « transgression » dans le cadre sécurisé des allers et retours effectués dans les *townships* avec des salarié·es de l’ONG⁶⁷. Dans un article qui compare l’expérience migratoire de touristes blanc·hes et de migrant·es noir·es, K. Mathers et L. Landau notent que, pour les premier·ères :

⁶³ Manquant de données concernant les catégorisations raciales au SCCT, j’ai préféré ne pas inclure de chiffres dans le tableau. J’ai toutefois assez peu croisé de stagiaires racisé·es au SCCT, comme dans les autres ONG.

⁶⁴ Bilan de leur stage pour lequel les stagiaires doivent préparer un PowerPoint expliquant d’où ils viennent et ce qu’ils ont fait. Accessibles sur le site de l’organisation : <https://africaunite.org.za/interns/>.

⁶⁵ Archive du blog du SCCT : https://web.archive.org/web/20230000000000*/http://scalabrinicentrecape-town.wordpress.com/.

⁶⁶ Phrases que j’ai retrouvé de nombreuses fois dans les sources mentionnées ci-dessus.

⁶⁷ Je ne reviens pas ici sur les expériences particulières des stagiaires africain·es ou racisé·es, qui peuvent différer grandement de celles de stagiaires dont le portrait correspond au profil-type dressé ci-dessus.

« La peur, le chaos et le frisson de la transgression sont des récits essentiels pour les touristes qui veulent être considérés comme des voyageurs et non comme des acteurs de l'industrie du tourisme de masse. Une menace momentanée devient rapidement une anecdote amusante à raconter aux amis et à la famille restés au pays, contribuant à cimenter l'authenticité de l'expérience africaine du voyageur⁶⁸ ».

Si le profil des stagiaires ne diffère pas vraiment d'une organisation à l'autre, les ONG n'entretiennent pas les mêmes rapports avec ces jeunes étudiant-es. Cette impression, que j'avais eue en passant d'ARESTA en 2016, où les stagiaires sont assez peu nombreuses-eux, à Africa Unite et au SCCT ensuite, où ils et elles occupent une place plus importante, est confirmée par les chiffres que j'ai tirés de différentes sources. Sur l'année 2016, ARESTA accueillait 12 stagiaires, tandis qu'Africa Unite en encadrait 25 en 2017, et le SCCT 35 en 2018. À cette période, Africa Unite fonctionne avec un budget et un nombre d'employé-es (approximativement R2M, pour 10 salarié-es) environ deux fois inférieur à celui d'ARESTA, et trois fois inférieur à celui du SCCT, qui utilise donc proportionnellement beaucoup plus de stagiaires que ces homologues. À ARESTA, ils occupent donc une place beaucoup plus marginale.

Si cette différence est peut-être liée à la volonté affichée à Africa Unite de « faire plus avec moins⁶⁹ », cette explication est insuffisante dans la mesure où les stagiaires représentent parfois plus une charge qu'une décharge de travail pour les salarié-es. De manière générale, les associations préfèrent en effet les stagiaires qui restent sur des périodes longues, qui sont capables de travailler de manière autonome et qui comprennent les complexités du contexte sud-africain. Pour parer à l'inexpérience de la plupart des stagiaires, Africa Unite et le SCCT (mais pas ARESTA) organisent de courtes séances d'introduction qui doivent permettre aux nouvelles-les arrivant-es de mieux comprendre l'organisation, la ville et le pays dans lesquels elles où ils viennent d'atterrir. Au demeurant, depuis 2023, le SCCT a relevé ces standards de sélection et impose notamment une durée minimum pour ses stages de 5 mois et un âge minimum de 22 ans⁷⁰.

Pour expliquer cette différence entre les trois ONG, une des pistes les plus convaincantes, dans la mesure où elle est compatible avec d'autres facteurs, est celle des « réseaux déjà frayés⁷¹ ». Ainsi, Africa Unite et le SCCT, contrairement à ARESTA, ont établi des partenariats qui leur permettent un afflux constant de stagiaires. C'est le cas, par exemple, de l'Agence Scalabrinienne de Développement

⁶⁸ Kathryn Mathers et Loren Landau, « Natives, Tourists, and *Makwerekwere* : Ethical Concerns with 'Proudly South African' Tourism », *Development Southern Africa* 24, n° 3 (septembre 2007): 523

⁶⁹ Africa Unite, « Annual report 2016/2017 », 2017, 28.

⁷⁰ Site internet du SCCT : <https://www.scalabrini.org.za/volunteer-cape-town/>.

⁷¹ J'emprunte cette expression à P. Dauvin et J. Siméant qui l'utilisent pour expliquer comment les professionnel-les de l'humanitaire choisissent ou non d'intervenir en s'appuyant sur des réseaux préexistants (Dauvin et Siméant-Germanos, *Le travail humanitaire. Les acteurs des ONG, du siège au terrain*, 2002, 210-11).

et de Coopération, basée à Rome pour le SCCT ou du bailleur autrichien DKA en lien avec des universités de ce pays pour Africa Unite. Ces partenariats expliquent ainsi les forts contingents de stagiaires italien·nes et autrichien·nes au sein de ces ONG. Une fois de retour dans leurs pays, ces stagiaires deviennent des « relais » lorsqu'ils et elles évoquent de manière positive leur expérience. Ceci semble plausible dans le cas d'Africa Unite et du SCCT, dans la mesure où leurs bureaux, organisés autour de larges open spaces, sont situés au centre-ville, à proximité des nombreux endroits « branchés » du Cap (ainsi, de nombreux stagiaires d'Africa Unite évoquent dans leur présentation finale le café « à la mode » situé juste en dessous des bureaux de l'association). Les stagiaires se sentent donc « à l'aise » dans ces deux organisations qui représentent des environnements relativement familiers pour eux. Ils et elles le sont d'autant plus qu'à Africa Unite leur nombre dépasse souvent celui des salarié·es (qui sont au demeurant généralement jeunes) et qu'au SCCT l'équipe est en partie composée d'ancien·nes stagiaires américain·es ou européen·nes.

Au contraire, ARESTA est situé à Athlone, quartier plus populaire, réservé pendant l'apartheid aux personnes catégorisées comme *coloured*, qui est plus difficilement accessible en transport en commun et n'offrant pas les mêmes services (par exemple en termes de restauration). Cette localisation peut jouer en défaveur d'ARESTA notamment face à des institutions de placement et des universités regardantes sur les questions de sécurité, mais aussi parce que les stagiaires ne parleront peut-être pas dans les meilleurs termes à leurs camarades d'un bureau fragmenté en une myriade de petites pièces, chaudes en été, froides en hiver, et sans espace de vie commune. Ceci est peut-être également renforcé par la plus grande distance sociale qui sépare des stagiaires (peu nombreux) d'une équipe majoritairement composée de migrant·es et de Sud-Africain·es noir·es, plus âgé·es.



Ces généralités évoquées, il faut maintenant les articuler aux contextes spécifiques de chaque programme de cohésion sociale, c'est ce que je vais entreprendre en repartant de ma propre carrière de stagiaire.

B. CEC : une demande d'implication intense

Après mes premiers pas sur le terrain évoqués dans l'introduction générale, en janvier 2016, je réexplique mon projet d'observation participante à Mr Dream, puis au directeur d'ARESTA, je remplis un dossier de candidature et je suis intégré en tant que stagiaire à la CEC. Je suis alors le seul stagiaire du programme. Comme indiqué dans mon dossier, je m'entends avec Mr Dream pour travailler trois jours par semaine, puisque je souhaite avoir du temps à consacrer à ma thèse (*cf. Introduction générale, p. 53*). Les premières semaines se déroulent bien, je participe à la vie de la campagne et aux réunions d'ARESTA. Toutefois, mon choix d'une implication « à temps partiel » va progressivement me faire passer aux yeux de Mr Dream comme un de ces « stagiaires qui viennent au Cap en vacances pour

faire la fête et aller à la plage » (carnet de bord, 15 février 2016). Si cette vision est en partie fausse, puisque je travaille sérieusement, elle n'est pas totalement erronée. Vivant dans une colocation de Bo Kaap avec des jeunes qui viennent aussi bien d'Angola, des Pays-Bas, de France, que d'Arabie Saoudite, d'Afrique du Sud, du Venezuela ou d'Italie, j'ai envie de découvrir le Cap, ses montagnes, ses plages, sa vie nocturne et de jouer au rugby dans le club que j'ai rejoint, en somme, vivre des expériences réjouissantes et créer des repères familiers dans un quotidien étranger et souvent déstabilisant au début. Les lundis matin sont parfois difficiles et sur l'un de mes premiers déplacements sur le terrain, après avoir observé Mr Dream répéter la même séance de sensibilisation une dizaine de fois devant différentes classes, où il fait très chaud, je pique du nez à plusieurs reprises en tentant de prendre des notes. Déstabilisé par le contexte local, je fais l'erreur de me réfugier derrière mon carnet de notes, ayant souvent peur de trop m'impliquer et de « fausser » mon terrain, ce qui renforce l'impression de nonchalance que peuvent avoir mes collègues. Je perds la confiance de Mr Dream que je considérais jusqu'à présent comme mon parfait « allié⁷² ».

Même si j'essaie de m'impliquer plus pour redresser la barre, je souffre de la comparaison avec Lina, la nouvelle stagiaire allemande du CEC arrivée en février. Elle connaît bien le pays pour y être déjà venue et a déjà travaillé pour une autre organisation de la cause des migrant·es au Cap dans le passé. Son compagnon étant captonien, elle revient en Afrique du Sud après son Master de relations internationales aux États-Unis, dans le cadre duquel elle a rédigé un mémoire consacré à la xénophobie en Afrique du Sud. Elle parle un anglais très clair, ce qui n'est pas toujours mon cas, mais surtout elle n'hésite pas à travailler jusqu'à 21 jours d'affilée, les weekends étant souvent consacrés à des formations ou événements menés par la CEC. Ce que Mr Dream perçoit donc chez moi comme un manque d'implication est aggravé par une série de « pépins », apprentissages à mes dépens des réalités de la vie au Cap, qui vont me prendre du temps et de l'énergie, en février et mars 2016 : le cambriolage de ma voiture, le vol de mon ordinateur, la perte de mon téléphone et un accident de voiture. D'autant plus que j'essaie dans le même temps de me créer un réseau de chercheur·ses aux approches scientifiques plus proches de la mienne et que je fais donc beaucoup de porte à porte, de laboratoires en centres de recherche capétoniens.

Le 23 mars, Mr Dream me demande d'aller travailler au *Livelihoods Department*, la stagiaire américaine qui épaulait le directeur de ce programme venant de partir et la CEC ayant accueilli une nouvelle stagiaire française. Cette situation est censée être temporaire et, même si elle m'éloigne un peu de la « cohésion sociale », elle ne me déplaît pas et me permet de découvrir les autres activités d'ARESTA. Elle va toutefois se prolonger et je ne pourrai revenir à la CEC que deux mois plus tard. Je vais donc devoir négocier mon retour et faire mes preuves, en m'impliquant plus régulièrement et en

⁷² Beaud et Weber, *Le guide de l'enquête de terrain*, janvier 2003, 105-7.

organisant en juillet un tournoi de football/netball dont le succès me permettra de regagner quelque peu la confiance de Mr Dream. Ceci est facilité par mon changement de logement et mon éloignement de la « bulle expat ». J'habite à partir de mai dans une maison plus calme que je partage avec une colocatrice sud-africaine à Observatory. De plus, je commence à mieux comprendre le contexte sud-africain. Même si j'ai eu du mal à trouver des cours, je commence également en octobre à apprendre le xhosa ce qui facilitera ma compréhension de ce que j'observe sur le terrain. Les événements de la CEC et d'ARESTA sont en grande partie en anglais, mais celui-ci est souvent entrecoupé de phrases en xhosa, langue dans laquelle se déroulent également la plupart des discussions informelles. Pour finir, mon retour à la CEC dans la deuxième moitié de 2016 est simplifié par le fait que les stagiaires américaine, suédoise, brésilienne et allemande qui suivent Lina, toutes en licence, viennent toutes pour des périodes assez courtes, et connaissent beaucoup moins le contexte local. Je me suis familiarisé pour ma part avec l'exercice, assez complexe, du remplissage des bilans du HCR et de BPRM, et j'ai compris qu'il fallait que je sois plus actif sur le terrain. Même si mon implication, sera toujours insuffisante aux yeux d'un Mr Dream surinvesti, je redeviens tout de même graduellement et comparativement à mes collègues un « bon » stagiaire.

Si ma trajectoire n'a pas été linéaire avec ARESTA, c'est peut-être également parce que l'organisation connaît lors de mon passage de nombreux soubresauts qui aboutissent à sa fermeture définitive en 2018. Il a été parfois difficile pour moi de démêler le vrai du faux parmi les nombreuses accusations croisées et dans une ambiance particulièrement délétère entre les groupes de salariés. Dans ce contexte tendu, Mr Dream n'avait sûrement pas de temps à perdre avec un stagiaire qu'il jugeait trop peu impliqué et risquait de donner une mauvaise image de son programme. Si la perte du soutien du CCFD en 2015 a été compensée par la signature d'un nouveau partenariat avec le Bureau of Population Refugee and Migration (BPRM) du Department of State étatsunien, obtenu par le biais du HCR, elle renforce la dépendance d'ARESTA à ses deux institutions qui travaillent ensemble. C'est le retrait de ces deux bailleurs en 2017 qui vont provoquer la chute de l'organisation. Ce retrait fait suite à des accusations de violence sexuelle portées contre un cadre de l'ONG, qui sera mis à pied puis licencié en 2016. Son départ provoque de gros problèmes d'organisation et de très fortes tensions au sein de l'ONG au moment où elle lance un nouveau bureau dans la province voisine du Eastern Cape (financé par le BPRM). La nouvelle direction parvient à obtenir un sursis pour 2017, mais des accusations croisées de corruption vont finir d'enterrer ARESTA. Ces conflits intestins dont je ne maîtrise pas toujours les contours et les enjeux vont donc parfois compliquer mon travail d'observation. Ils sont une autre facette du travail dans ces institutions et, pour mes recherches, ils représentent des obstacles importants, m'empêchant de mener certains entretiens avec des individus clés, notamment le directeur de l'ONG, ou d'accéder à certains documents.

C. HRfSC : « C'est fun.... Et c'est des jeunes⁷³ »

La rencontre avec Africa Unite, lors d'un événement auquel participe la CEC dès novembre 2015 (mentionné dans l'introduction générale, cf. p. 23), puis l'entretien mené dans leur bureau en juillet 2016 me permettent d'obtenir un aperçu de cette ONG. C'est sur la base de celui-ci que je postule dès octobre 2016 en remplissant un formulaire disponible sur leur site pour commencer un stage en janvier 2017. Je mentionne dans ce document mon statut de chercheur et mon approche d'observation participante, ma candidature est acceptée. Le 12 janvier je me rends donc au centre-ville du Cap, au 6 Spin Street où se trouvent les bureaux de l'ONG.

Lors de mes premières visites, j'avais eu l'impression d'une ONG avec beaucoup de stagiaires dans laquelle l'ambiance semblait bonne. Ces perceptions initiales seront confirmées par mes premiers pas sur ce nouveau terrain où, plus qu'au SCCT et à ARESTA on se rapproche de « l'intense sociabilité » décrite par Dauvin et Siméant concernant les organisations humanitaires⁷⁴. Dans une certaine mesure, la direction participe à cette atmosphère, en payant parfois des repas collectifs, en s'assurant que chaque stagiaire reçoive un petit cadeau au moment de la présentation qu'il ou elle doit effectuer avant son départ ou que chacun-e puisse se rendre dans les *townships*. Si de nombreuses présentations de fin de stage relatent la désorientation face à ce contexte particulier, elles reviennent également sur des anecdotes « authentiques »⁷⁵ comme la découverte culinaire des « pieds de poules » (un mets particulièrement associé aux *townships*) ou des *tshisinyama*, lieux de fêtes situés dans les *townships* (comme Mzolis à Gugulethu ou Rands à Khayelitsha), régulièrement fréquentés par l'équipe d'Africa Unite. Sur ce sujet, l'entretien que j'ai mené avec la consultante indépendante qui s'occupe des relations entre le bailleur autrichien DKA et les ONG qu'il finance au Cap, dont Africa Unite fait partie, est intéressant. Au détour d'une question, elle m'explique que les stagiaires autrichien·nes que DKA envoie au Cap « adorent Africa Unite », et lorsque je lui demande plus tard les raisons de cet engouement elle confirme l'hypothèse émise ci-dessus des réseaux frayés et compare Africa Unite aux autres partenaires locaux de DKA :

“Ça commence avant même que les gens [les stagiaires] n'arrivent ici... Parce qu'on [DKA] a un grand nombre de partenaires [les ONG] et qu'il y a un grand nombre de partenaires qui demandent des stagiaires, ils font donc un briefing aux stagiaires en Autriche : 'voici les organisations que vous pouvez choisir'... Et ils choisissent tous·tes Africa Unite. Et maintenant que les autres sont parti·es et qu'ils continuent à leur

⁷³ Entretien Fatima, consultante locale pour DKA, bailleur d'Africa Unite, 25 avril 2018.

⁷⁴ Dauvin et Siméant-Germanos, *Le travail humanitaire. Les acteurs des ONG, du siège au terrain*, 2002, 295.

⁷⁵ Sur l'invention de l'authenticité dans les expériences touristiques en Afrique du Sud : Mathers et Landau, « Natives, Tourists, and *Makwerekwere* », septembre 2007, septembre 2007.

parler d'Africa Unite, ils veulent y venir. Honnêtement, je pense aussi que les gens pensent qu'Africa Unite est un endroit cadeau pour venir faire un stage... parce que les autres lieux de stage exigent beaucoup plus d'un stagiaire. J'ai eu des placements de stagiaires dans deux autres organisations, et ce n'était pas facile, les stagiaires devaient vraiment travailler et travailler très dur. Et je pense qu'ici... C'est très fun, parce qu'il y a d'autres stagiaires et que tu n'as pas la responsabilité de ton propre travail, c'est comme 'ok, tu peux m'aider, on peut travailler ensemble'. Je pense qu'en partie c'est fun.... Et c'est des jeunes... » (entretien Fatima, 25 avril 2018).

Lorsque je lui fais remarquer que les autres organisations partenaires de DKA auxquelles elle compare Africa Unite, TCOE et AIDC⁷⁶, sont bien plus « militantes et politisées », elle acquiesce et conclut que c'est également du fait de cette « dépolitisation » qu'Africa Unite est « un choix facile » pour les stagiaires autrichien·nes (entretien Fatima, 25 avril 2018). Il est possible d'opposer à Fatima que ce choix est également « facile » parce qu'il s'inscrit, hors exceptions, dans des socialisations assez similaires à la mienne, c'est-à-dire marquées par un « ethos du service public », une distance aux engagements militants et un projet professionnel qui s'inscrit dans le secteur du développement (que beaucoup de stagiaires étudient). Si les stagiaires formulent des critiques à l'encontre des ONG, celles-ci portent généralement plus sur la forme, le manque d'organisation ou de moyens, que sur le fond des programmes auxquels ils et elles participent.

Toutefois, Fatima a raison, dans le sens où l'investissement demandé aux stagiaires est moindre à Africa Unite, où ma volonté de m'investir trois jours par semaine n'est pas source de problème. Ceci est peut-être lié au fait que les stagiaires sont nombreux·ses et que de ce fait, Zacharia et Blessing ont parfois du mal à leur trouver des missions qu'ils peuvent déléguer. C'est notamment le cas pour les nouveaux arrivant·es, parfois très désorienté·es par le contexte local, ou bien des stagiaires qui parlent difficilement anglais. Pour combler le manque de connaissance sur la société sud-africaine, et expliquer en quelques *slides* ce qu'est un *township* ou ce que signifie être *coloured* (catégorisation particulièrement peu compréhensible par les étatsunien·nes pour qui elle renvoie à une histoire et une signification différente⁷⁷), Africa Unite a développé une rapide séance d'introduction. Cette courte présentation n'est souvent évidemment pas suffisante et les directeurs de l'ONG apprécient donc particulièrement les stagiaires qui n'ont pas besoin d'être trop accompagné·es. Dans nos discussions, Blessing mentionne ainsi les « bonnes stagiaires » que sont Katie et Kaitlyn, étudiantes américaine et canadienne en master de « justice et transformation » à UCT, qui ont donc vécu donc plusieurs mois au Cap avant de commencer leur stage. Du fait de ce parcours, elles maîtrisent le

⁷⁶ Trust for Community Outreach and Education et Alternative Information and Development Centre.

⁷⁷ Charles Leonard, « Tyla's identity turns on a U », *Mail & Guardian*, 17 février 2024.

« langage développement » et participatif et peuvent remplir des tâches administratives qui ne pourraient pas être déléguées par exemple à Fatoumata ou Mitsuki, également étudiantes de master en Relations internationales, mais à Paris Créteil et qui ne maîtrise pas aussi bien la langue anglaise et le contexte local. De même, les salarié-es apprécient le fait qu'Anna, masterante canadienne arrive à Africa Unite avec une séance clé en main sur les violences sexuelles et sexistes, qu'elle tient d'une expérience associative précédente et qu'elle peut donc mettre en œuvre avec l'aide de pair-es éducateur-rices locaux-les dans les écoles et communautés.

Pour ma part, à Africa Unite, je suis principalement préposé à l'organisation d'un tournoi de basket contre la violence, intitulé « *These hands don't hurt* ». Ce n'est pas un hasard si cette mission m'est confiée, puisque la dimension sportive occupe encore à ce moment-là une place importante dans mon projet de thèse. Mon dossier de candidature mentionnait ainsi mon intérêt pour la « cohésion sociale par le biais d'activités sportives ou culturelles », ce que j'ai réexpliqué à Zacharia et Blessing lors de mes premières journées de stage. Le tournoi se tient le 18 mars 2017. Je travaille ensuite à la rédaction de *concept notes* pour différents événements, à établir une liste de bailleurs potentiels (aidé par le fait que je travaille, à partir de juin, à temps partiel dans une entreprise de recrutement pour le secteur non-gouvernemental) et à développer un jeu de société de sensibilisation aux questions migratoires qui s'inspire de celui créé par l'association française la Cimade. Il est intéressant de noter ici que j'avais également proposé à Mr Dream d'adapter ce jeu pour ARESTA, mais que celui-ci avait refusé, arguant qu'il n'y avait pas de place et de temps dans les weekends de formation chargés et dont le contenu était déjà défini. Au contraire, les directeurs d'Africa Unite sont ravis de cette initiative personnelle et me laissent travailler sur le projet à mon rythme.

J'ai également passé beaucoup de temps à conduire le minibus d'Africa Unite lorsque le chauffeur habituel n'était pas disponible. Ceci m'a permis de me rendre à certaines formations auxquelles je n'aurais autrement pas forcément été convié, mais m'a parfois cantonné dans ce rôle et empêché d'assister à certaines parties d'événements desquels je devais m'écarter pour aller chercher quelqu'un-e ou quelque chose. Si je me sens confortable pour accepter cette dernière mission, au-delà du fait que j'ai souvent conduit des petits camions lors de différents jobs d'été, c'est parce que j'habite dorénavant au Cap depuis plus d'un an, que je me suis largement familiarisé avec la conduite à gauche, mais aussi aux codes de la route sud-africains. Dans d'autres domaines, cette connaissance relative du contexte local va me démarquer des autres stagiaires. J'ai continué à prendre des cours de xhosa et je peux comprendre et prendre part à quelques interactions basiques. J'ai surtout beaucoup appris sur le Cap et sur les problèmes auxquels font face les ONG comme Africa Unite et j'agis donc moi-même souvent comme un guide pour les nouvelles-les arrivant-es. Tout ceci va être renforcé à partir de juillet, quand j'emménage en colocation avec Blessing à Rondebosch (non loin de UCT et d'Observatory). Mes lectures sur l'ONGisation, l'histoire sud-africaine, mais également le mouvement étudiant

#FeesMustFall, très important en 2016 et 2017, que je rejoins brièvement et tardivement pour quelques manifestations en 2017, contribuent à aiguïser un regard critique sur les ONG. Cette distance idéologique qui se creuse progressivement se matérialise par de nombreux débats avec Blessing, mais loin d'être incompatibles avec l'approche ethnographique, ces doutes viennent au contraire nourrir mes questionnements scientifiques, mes observations et mes entretiens⁷⁸.

D. Unite : un statut particulier

Comme je l'ai montré ci-dessus (*cf. Tableau 4, p. 257*), les stagiaires du SCCT ont le même profil que celles et ceux d'ARESTA ou d'Africa Unite. Ils et elles sont beaucoup plus nombreux-ses qu'à ARESTA et un peu plus qu'à Africa Unite, mais le SCCT étant plus grand que cette dernière organisation, leur présence y est peut-être un peu moins visible. Du fait de cette taille et de la nature de l'organisation qui, comme ARESTA, fournit des services à des *clients*, l'ambiance est plus professionnelle qu'à Africa Unite. Toutefois, la différence majeure qu'il faut souligner concernant Unite, ce programme « détonnant » au sein du SCCT, tient au fait qu'il ne reçoit pas de stagiaire. Si certain-es viennent parfois assister aux séances du vendredi dans les locaux du SCCT, la directrice, comme je l'apprendrai quelques mois après le début de mes observations, refuse d'envoyer des stagiaires dans les *townships*, en partie pour des raisons d'assurance, notamment après le *carjacking* de l'équipe en 2015 dans le *township* de New Crossroads. Il faut donc que je revienne ci-dessous sur la manière dont j'ai tout de même pu, avec un peu de chance et de hasard, intégrer l'équipe de Unite, sur le statut particulier que j'avais au sein de celle-ci et sur les conséquences de cette position.

L'entretien que je réalise avec la directrice du SCCT en septembre 2017 et le travail sur le jeu de société que j'ai mené avec le soutien du département juridique de l'organisation m'ont permis d'établir des contacts et d'identifier leur programme Unite, comme un terrain potentiel⁷⁹. D'autant plus que ce programme se rapproche grandement des clubs scolaires d'Africa Unite et, dans une moindre mesure, du travail de la CEC d'ARESTA dans les écoles. Depuis la France, où je suis rentré le 10 octobre 2017, j'écris le 4 janvier 2018, un mail à la directrice et à sa responsable des opérations, pour leur proposer de travailler pour Unite, en tant que stagiaire et chercheur menant une observation participante dès mon retour début février. J'évoque mes expériences précédentes à Africa Unite et

⁷⁸ Sur cette tension entre engagement et distanciation, voir la conclusion de l'ouvrage de M. Frésia et de P. Lavigne Delville : Marion Fresia et Philippe Lavigne Delville, « Enquêter au cœur des mondes de l'aide - Positionnements, relations d'enquête, restitutions », in *Au cœur des mondes de l'aide internationale: regards et postures ethnographiques*, par Marion Fresia et Philippe Lavigne Delville, éd. par Association euro-africaine pour l'anthropologie du changement social et du développement et Institut de recherche pour le développement (France), Hommes et sociétés (Paris: Karthala, 2018), 323-53.

⁷⁹ J'identifie également un autre programme, la *Women's Platform*, qui est censée mettre en contact femmes sud-africaines et migrantes autour de projets qui doivent leur permettre de devenir « des membres autonomes [*self-sufficient*] et engagées de la société sud-africaine ». Toutefois, ce programme n'étant pas parvenu à impliquer de femmes sud-africaines et semblant plutôt tourné vers l'*empowerment* économique, je le délaisse.

ARESTA et explique que ce stage pourrait être l'opportunité d'utiliser le jeu de société qui est dans sa phase finale de développement. Un rendez-vous est finalement pris avec elles le 12 février, pour discuter de mon éventuelle implication.

Ce premier échange me semble positif, mais la directrice des opérations, sans évoquer le car-jacking ou la politique du SCCT par rapport aux *townships*, finit par m'expliquer « qu'il n'y a pas de place de stagiaire avec Unite » tout en me proposant de venir « en tant qu'observateur » du programme au bureau. Après quelques petits contretemps, je me mets finalement d'accord avec Amber, la directrice du programme, pour venir observer une séance du ICC de Unite qui se tient le vendredi 17 mars au SCCT. À cette occasion, je discute avec l'équipe et j'enchaîne la semaine suivante avec une observation dans deux écoles, aux côtés de Esther et Mcebisi, les « facilitateur-rices ». C'est ce rythme et ce statut d'observateur que je conserve finalement jusqu'à la fin de cycle du programme en septembre (le dernier trimestre étant laissé libre pour que les élèves se consacrent à leurs examens). Je propose à Amber de l'aider pour remplir les bilans dus au bailleur sans qu'elle fasse suite à cette proposition. Je mène parfois un *icebreaker** ou je récapitule ce qui a été dit la semaine précédente, mais mon implication reste en général minime, à l'exception de la séance sur la migration que je dois donc mener puisqu'on y utilise le jeu de société que j'ai co-conçu. J'entretiens de très bonnes relations avec Mcebisi et Esther, avec qui je passe beaucoup de temps à discuter (et à rigoler) lors des trajets en voiture, pendant les longs temps de pause entre les séances, mais aussi en dehors du boulot. Je ne suis donc pas vraiment considéré comme un « stagiaire »⁸⁰ ni comme un « chercheur », même si tout le monde est au courant que je mène un doctorat. Le programme se termine à la toute fin du mois de septembre et je me mets d'accord avec l'équipe de Unite pour reprendre avec eux de janvier à mars 2019 pour pouvoir observer les premières séances que j'ai manquées en 2018.

Quelques jours plus tard, je toque à la porte de la comptable avec qui j'aimerais faire un entretien étant donné qu'elle est une des membres historiques du SCCT. Elle est dans son bureau avec la directrice qui, à mon grand étonnement, est surprise d'apprendre que je viens de passer plusieurs mois avec Unite. Elle s'inquiète et m'accuse entre les lignes d'être un espion. Nous convenons finalement d'un rendez-vous avec Amber le 4 octobre lors duquel nous réalisons ensemble que mon implication avec Unite s'est faite au moment du départ de la directrice des opérations, sans qu'il y ait vraiment de suivi de la part de sa successeuse sur la question de ma présence au SCCT. Karen, la directrice, apprend à Amber (en poste depuis un an) et moi-même que le SCCT est plutôt réticent à envoyer des stagiaires dans les *townships*. Je la rassure en lui expliquant que je suis au Cap depuis plus de deux ans et que j'ai

⁸⁰ Je ne suis pas invité au *braai* (barbecue) des bénévoles, mais je suis interviewé par une stagiaire du service de communication qui produit des publications pour les réseaux sociaux à partir de témoignages stagiaires. Ma très longue réponse lorsqu'elle me demande comment je suis arrivé jusqu'au SCCT et ma réponse nuancée sur l'impact du programme participe sûrement au fait que mon témoignage ne sera jamais publié.

eu l'occasion d'aller dans de nombreux *townships* sans qu'il ne m'arrive quoi que ce soit. Pour finir, elle m'explique que le SCCT a eu des problèmes récemment avec des chercheur·ses et que des procédures ont été mise en place pour la collaboration avec ceux-ci. Ces procédures impliquent de remplir un document d'une page (*Researcher Information Sheet*) dans lequel je réexplique mon projet de thèse et des formulaires de consentement que les parents des élèves doivent signer. Toutefois, en janvier 2019, il est décidé que réexpliquer aux élèves les raisons de ma présence, comme je l'avais fait en 2018, est suffisant et je peux donc reprendre les observations avec Unite jusqu'en mars. Ce rapport procédural et contractuel à la recherche n'est pas sans rappeler celui auquel j'ai été confronté lorsqu'au milieu de ma deuxième année d'observation UWC me demanda d'obtenir une « autorisation éthique » (cf. *Encadré 2 p. 55*).

Dans tous les cas, cette réunion et cette renégociation de mon terrain dénotent la volonté du SCCT de contrôler son rapport aux « chercheur·ses extérieurs » avec, dans l'idéal, des projets de recherches qui servent l'organisation. Ainsi, à la fin de mon « stage », en avril 2019, Karen et Amber me demandent de produire un rapport de deux pages sur l'« impact de Unite » pour les aider à remplir une demande de renouvellement de financement auprès de leur bailleur BPRM. Je m'exécute en précisant les limites de cet exercice étant donné que ma thèse n'a pas pour objectif d'évaluer l'impact auprès des bénéficiaires. Je ne saurais jamais comment ce document a été utilisé, s'il l'a été, par le SCCT. Le financement du programme a en tout cas été prolongé.



Si l'un des objectifs de cette thèse est de comprendre comment les travailleur·ses des programmes de cohésion sociale engagent sur le terrain leur « double corps⁸¹ » - de représentant·e de leurs ONG, d'expert·e face à des profanes, mais aussi leur corps social d'homme, de femme, de migrant·es, de sud-africain·es, de noir·es, de blanc·hes, de jeune, de vieux, etc. – ce chapitre avait pour but de revenir sur la manière dont se double corps se constitue et de comprendre comment les institutions et les individu·es se rencontrent. Si les trajectoires antérieures des salarié·es et des stagiaires les ont toutes amenées à développer des dispositions aux approches dépolitisées que les programmes de cohésion sociale viennent renforcer, ces socialisations sont loin d'être univoques et viennent donc teinter les programmes d'influences diverses. Tous·tes les travailleurs·ses n'ont toutefois pas le même poids pour influencer de manière durable le « style organisationnel » et repositionner tous·tes ces acteur·rices dans des hiérarchies et division du travail était donc nécessaire. Ces paramètres étant posés, le chapitre suivant propose d'interroger avec les membres d'ARESTA, d'Africa Unite et du SCCT la sélection des « bons » terrains et des « bon·nes » participant·es.

⁸¹ Dubois, *La vie au guichet*, 1999, 81-84.

Chapitre 4 - Sélection et participation : les « bons » intermédiaires

La première partie de cette thèse a montré comment, après la campagne Roll Back Xenophobia en 2002 mais surtout après les attaques de 2008, les ONG et leurs bailleurs se détournent des campagnes d'éducation par les médias qui ciblent tous·tes les Sud-Africain·es pour se tourner vers les *townships* et vers des modèles participatifs de formation qui, à travers le concept de cohésion sociale, prennent aussi en compte les problèmes auxquels font face les Sud-Africain·es pauvres (cf. Chapitre 2). Ces programmes s'inscrivent dans les mouvements plus globaux de ce que J-P Olivier de Sardan nomme l'« ingénierie participative » et « l'industrie de la formation ». Ils mettent en mouvement de « nombreux dispositifs techniques et organisationnels¹ » qui prennent vie par l'intermédiaire des travailleur·ses présenté·es dans le chapitre précédent (cf. Chapitre 3). Dans une première phase de mise en œuvre, ces dernier·ères doivent « aller chercher les classes populaires là où elles se trouvent [...] plutôt que d'attendre qu'elles participent spontanément² ». Pour le dire autrement, les représentant·es des programmes de cohésion sociale d'ARESTA, d'Africa Unite et du SCCT doivent dans un premier temps accéder à une communauté, et y recruter des participant·es, qui seront ensuite chargé·es de les assister dans la mise en œuvre du programme. C'est sur ce premier moment de sélection des lieux et des individu·es que je reviens dans ce chapitre. La difficulté pour les travailleur·ses des ONG, qui agissent comme des « 'exportateurs' de causes militantes ou d'agendas publics », est alors de trouver les « 'bons' partenaires »³. Si ce processus n'est en pratique pas aussi descendant et imposé par le haut que ce que présente la critique de l'ONGisation, il n'est pas non plus aussi démocratique ou méritocratique que ce que présentent les ONG.

Ce chapitre interroge donc la construction de cette participation et les dilemmes qu'elle pose. Pourquoi et comment, quand les besoins sont importants de partout et qu'« il y a toujours quelque chose à faire⁴ », tels endroits et telles personnes sont choisi·es ? Sur quel·les acteur·rices les ONG s'appuient-elles dans les *townships* ? Comment les salarié·es sur le terrain arbitrent-ils entre contraintes institutionnelles, logiques de cadrage, attentes des bailleurs et dynamiques locales ? Il s'agit ainsi de mettre à jour les tensions pratiques qui traversent ces choix, les rapports différenciés à la

¹ Olivier de Sardan, *La revanche des contextes*, 2021, 297.

² Talpin, *Community organizing*, 2016, 65.

³ Ce qui va à l'encontre d'un présupposé dominant qui présente l'action des ONG comme une rencontre ajustée et linéaire entre leur offre de programmes de leur part avec la demande locale (Bouilly, « « Du couscous et des meetings contre l'émigration clandestine » : mobiliser sans protester au Sénégal », 2017, 85).

⁴ Rony Brauman, *Humanitaire : le dilemme*, Paris, Textuel, 1996, p. 98. cité dans Dauvin et Siméant-Germanos, *Le travail humanitaire. Les acteurs des ONG, du siège au terrain*, 2002, 208.

communauté, à l'État local, et aux normes institutionnelles, et ainsi de comprendre ce que cette sélection, articulée aux « cultures institutionnelles » évoquées dans le chapitre 2, révèle des logiques de représentation et des processus de (dé)politisation à l'œuvre.

Pour ces trois ONG qui gravitent entre les modèles du projet d'*empowerment* et du développement communautaire, l'idée (ou l'idéal) lors de cette phase est de réunir des représentant-es des différentes « communautés » d'une « communauté ». Je joue ici sur la polysémie de la notion de « communauté » en Afrique du Sud qui, dans son usage quotidien, peut désigner une diversité de groupes fragmentés : les « migrant-es », généralement divisé-es en nationalités, les « Sud-Africain-es », souvent divisé-es en « groupes raciaux » (*coloureds*, noir-es, blanc-hes), mais aussi des divisions géographiques, politiques, de genre, liées au type d'habitations, etc. C'est donc cette fragmentation que je désigne par l'emploi du mot « communautés » au pluriel mais qui, au singulier, a l'avantage de réunir ces groupes au-delà de ces clivages en désignant un quartier, une ville, une région, etc. D'après J. Talpin, cette polysémie permet de « construire des ponts » par-delà les divisions et, dans le cas des organisations américaines de *community organizing* qu'il étudie, fait la force de cette notion en permettant de dégager des « intérêts communs » et « de lutter conjointement pour la réduction des inégalités sociales et contre les discriminations raciales⁵ ». Dans les cas d'ARESTA, d'Africa Unite et du SCCT, réunir les communautés d'une communauté est envisagé dans une optique moins contestataire. Il s'agit d'impliquer différents acteur-rices dans le développement du quartier, ou souvent, de manière moins ambitieuse, de les former aux droits humains, à la résolution de conflits ou encore de célébrer ensemble leur diversité. De manière globale, ces interactions étant envisagées comme bénéfiques en elles-mêmes – puisqu'elles doivent permettre de générer du « capital social » et d'améliorer la communication entre groupes – elles sont également envisagées comme une fin en soi.

En pratique, cet idéal participatif et représentatif, structuré par un « horizon mythique de la pérennisation⁶ », se heurte à une série de dilemmes pratiques, de contradictions et de contraintes avec lesquelles les salarié-es doivent composer. En effet, la réalité des tensions locales (*cf. Encadré 8 ci-dessous*), les moyens financiers et humains à disposition et les exigences inhérentes aux instruments utilisées par les ONG rendent ardues les interventions dans les *townships*. C'est du fait de ces difficultés que le SCCT, à la suite de l'échec du programme de « *community integration* » de De Doorns, n'intervient que dans les écoles (*cf. Chapitre 2 p. 203*). Toutefois, si ces institutions sont moins perméables à

⁵ Talpin, *Community organizing*, 2016, 15.

⁶ ie la croyance que les programmes peuvent « créer les conditions de leur propre disparition » quand en pratique « la disparition d'un projet entraîne quasi systématiquement la disparition des biens et services qu'il fournissait (Olivier de Sardan, *La revanche des contextes*, 2021, 316-17). Dans le cas présent, l'espoir qu'une fois formé-es, les individu-es pourront transmettre leur savoir et savoir-faire et pérenniser les objectifs de cohésion sociale.

certaines tensions, elles sont également des lieux traversés de rapports de pouvoir⁷ dans lesquels viennent s'inscrire les programmes. En revenant sur les modalités concrètes de la sélection dans et hors des écoles, ce chapitre cherche à montrer comment ces dispositifs contribuent à configurer un espace de participation balisé, où certaines voix peuvent s'exprimer, mais sous conditions. Il s'agit de comprendre comment dans les pratiques les plus ordinaires, la cause des migrant-es se territorialise, se filtre, se légitime ou s'édulcore. Les contextes n'étant pas exactement les mêmes dans les écoles, où le public est captif, et en dehors, où les acteur-rices sont plus nombreux-ses et les relations plus conflictuelles, le chapitre revient d'abord sur le travail d'ARESTA et d'Africa Unite dans les communautés (ie en dehors des écoles) (I) avant de s'intéresser aux programmes scolaires des trois ONG (II).

Encadré 8 - Le township comme espace politique d'intervention

Si on a localisé géographiquement les terrains dans le chapitre précédent (*cf. Carte 1, p. 218*), ceci ne dit pas grand-chose de la réalité des *townships*. Loin de l'homogénéité à laquelle peuvent laisser croire certaines cartes ou vues du ciel, faites de grands aplats de couleur et de lignes de fracture nettes, les *townships*, les « communautés », dans lesquels interviennent les programmes de cohésion sociale sont complexes et traversés de tensions protéiformes. Ces tensions s'inscrivent dans le temps long et l'héritage de l'apartheid (*cf. Annexe 1 p. 499*) sans en être toutefois une pure et simple continuation⁸. Étant donné que les ONG travaillent sur une multiplicité de « terrains », et donc dans des *townships* très divers, je ne pourrai dans cette thèse faire des portraits aussi fins et précis que ce qu'ont produit de nombreux chercheur-ses⁹. De manière globale et donc parfois un peu fruste, je voudrais toutefois revenir sur quelques-unes de ces tensions et sur les acteurs qu'elles opposent. Ceci est nécessaire puisque ce sont ces tensions que les ONG proposent de résoudre, ou de contourner par la cohésion sociale, et que c'est dans ces mêmes tensions qu'elles se retrouvent bien souvent prises, plus ou moins volontairement.

⁷ Sur la question de la xénophobie dans les écoles voir : Bouyat, « The school boundaries of the national community Institutional xenophobia, site effects, and counter-hegemonic education in high schools of low-income areas of Johannesburg », mars 2021.

⁸ Buire, *Citadins-Citoyens au Cap Espace et justice après l'apartheid*, 2019, 15-26.

⁹ On peut notamment citer: Buire, *Citadins-Citoyens au Cap Espace et justice après l'apartheid*, 2019; Anton Harber, *Diepsloot* (Johannesburg: Jonathan Ball, 2011); Rodolphe Demeestère, « « Même si tu as tes papiers, ils t'embarquent » : gestion policière de l'immigration africaine ou institutionnalisation de la xénophobie dans l'Afrique du Sud post-apartheid: », *Politique africaine* n° 142, n° 2 (31 août 2016): 145-67; Claire Bénit-Gbaffou et Sophie Oldfield, « Accessing the State: Everyday Practices and Politics in Cities of the South », *Journal of Asian and African Studies* 46, n° 5 (octobre 2011): 445-52; Fiona Anciano et Laurence Piper, *Democracy Disconnected: Participation and Governance in a City of the South* (Abingdon, Oxon: Routledge, an imprint of the Taylor & Francis Group, 2019); Tournadre-Plancq, *Après l'apartheid*, 2014; Richard Pithouse, « The Marikana Land Occupation in Cato Manor », in *Who Is in Charge? Mandates, Accountability and Contestations in the South African State*, éd. par Daniel Plaatjies, Margaret Chitiga-Mabugu, et Charles Hongoro, State of the Nation 2016 (Cape Town: HSRC Press, 2016); Leslie John Bank, *Home Spaces, Street Styles: Contesting Power and Identity in a South African City* (London, New York, Johannesburg: Pluto Press ; Wits University Press ; Distributed in the United States of America exclusively by Palgrave Macmillan, 2011).

Les travailleur·ses des programmes de cohésion sociale proposent donc de faire face aux tensions entre « Sud-Africain·es » et « migrant·es » qui s'articulent parfois autour de concurrences économiques et notamment autour des épiceries de quartier (*spaza shop*)¹⁰. Ces oppositions peuvent être congruentes à des conflits plus ou moins ouverts entre ancien·nes résident·es et nouveaux·elles arrivant·es de l'Eastern Cape¹¹, entre habitant·es des « zones formelles », des « zones informelles » et « *backyarders** », entre partis politiques, *civics*, mouvements sociaux, gangs, groupes mobilisés derrière des *leaders* plus ou moins formels¹². Au demeurant, comme l'explique A. Harber, « chaque organisation ne se contente pas de se battre contre les autres, elle se bat aussi contre elle-même¹³ ». Ainsi, dans les *wards** où l'African National Congress (ANC) est hégémonique, il existe souvent des luttes entre factions locales du parti, qui ne recoupent pas forcément les divisions nationales. Ces luttes internes ne sont pas propres à ce parti et existent pour de nombreuses organisations qui entendent parler au nom de la communauté ou d'une partie de celle-ci. S'il existe bien des structures et canaux participatifs au niveau local prévu par les lois post-apartheid¹⁴, ceux-ci sont « dysfonctionnels et décevants »¹⁵. D'après L. Piper et B. Von Lieres ce constat conduit souvent « les groupes de la société civile à 'inventer' d'autres moyens de se faire entendre par l'État », ce qui inclut « des manifestations, qui peuvent devenir violentes » ou des formes de népotisme et « l'utilisation des connexions politiques pour remplacer les canaux gouvernementaux déficients et fragmentés »¹⁶.

¹⁰ Andrew Charman et Laurence Piper, « Xenophobia, Criminality and Violent Entrepreneurship: Violence against Somali Shopkeepers in Delft South, Cape Town, South Africa », *South African Review of Sociology* 43, n° 3 (octobre 2012): 81-105.

¹¹ Leslie John Bank et Ndira Mkhuzo, « The Limits of Ubuntu: Infrastructures of Violence and Social Cohesion in Cape Town », *Draft paper (non publié)*, 2021.

¹² Bénit-Gbaffou et Katsaura, « Community Leadership and the Construction of Political Legitimacy », septembre 2014.

¹³ Harber, *Diepsloot*, 2011, 85.

¹⁴ Claire Bénit-Gbaffou, éd., « Special Issue on South African Local Government », *Transformation - Critical perspectives on Southern Africa* 66/67 (2008).

¹⁵ Un dossier consacré aux formes de la démocratie locale dans les villes sud-africaines, dirigé par C. Bénit Gbaffou et P. Gervais Lambony, évoque ainsi les *ward committees* et les branches locales de l'ANC auxquels pourraient notamment être ajouté les *civics*. Dans l'introduction du numéro les deux auteur·rices expliquent que ces mécanismes institutionnels de la démocratie participative fonctionnent mal : « que ce soit du fait de la centralisation des pouvoirs entre les mains du maire, de l'absence de mécanismes de responsabilisation des élus locaux devant leurs électeurs, de la politisation des structures participatives qui leur fait perdre, au moins dans les wards ANC, toute perspective critique, ou la conséquence d'une stratégie urbaine essentiellement tournée vers la croissance et négociée en amont avec les partenaires économiques plutôt qu'avec les résidents, les élus locaux et leurs comités de résidents ont peu de poids en tant que tels dans les décisions métropolitaines, dans la définition des priorités pour l'investissement public, ou même dans la mise en œuvre locale des projets urbains » (Claire Bénit-Gbaffou et Philippe Gervais-Lambony, « Les formes de la démocratie locale dans les villes sud-africaines. Introduction », *Revue Tiers Monde* n° 196, n° 4 (2008): 735).

¹⁶ Bettina von Lieres et Laurence Piper, éd., *Mediated Citizenship: The Informal Politics of Speaking for Citizens in the Global South*, Frontiers of Globalization (New York: Palgrave Macmillan, 2014).

I. Le *township* comme espace politique d'intervention : deux approches

T. Monson *et al* ou A. Harber, en référence aux dialogues organisés par la Nelson Mandela Foundation à la suite des attaques de 2008 (*cf. chapitre 2*), soulignent que pour cette organisation extérieure aux *townships*, le manque de connaissance des acteur·rices locaux·les à approcher et les tensions qui opposent souvent ces dernier·ères (*cf. Encadré 8 ci-dessus*) ont pu faire « dérailler le processus »¹⁷. Dans ce contexte, la sélection des participant·es est donc particulièrement cruciale et sensible, ce travail supposant une maîtrise du contexte local et demandant un investissement sur un temps relativement long¹⁸ - un temps dont les ONG ne disposent pas toutes. Face à ces défis, ARESTA et Africa Unite ont choisi deux approches différentes : à ARESTA, les objectifs quantitatifs et les délais resserrés fixés avec le Haut-Commissariat aux Réfugiés (HCR) et l'interprétation des manuels de Mr Dream ont abouti à une standardisation assez descendante du processus : les lieux d'intervention sont sélectionnés en amont selon une rhétorique de l'urgence (mais qui relève plutôt en pratique d'une logique de quadrillage de l'espace) puis le choix des participant·es aux formations est délégué aux *ward councillors**, malgré le fait que ces acteur·rices ne respectent pas toujours les prescriptions de représentativité énoncées par la Community Education Campaign (CEC). Cette technique permet de sélectionner rapidement, un *township* après l'autre, une cinquantaine de *leaders* situé·es politiquement mais ancré·es localement (A). À Africa Unite, les contraintes temporelles et quantitatives étant moins importantes, l'ONG peut se permettre de sélectionner elle-même, dans différentes communautés, des jeunes participant·es, qui sont donc moins souvent des proches du *ward councillor* et plus globalement familier·ères avec le secteur des ONG (B). Dans les deux cas, l'idée est de former des pair·es éducateur·rices qui doivent ensuite retourner dans leurs communautés pour mener des séances de sensibilisation aux droits humains ou mettre en œuvre leurs nouvelles compétences à la résolution de conflit. Dans une perspective ascendante, ce processus doit permettre de faire émerger les problèmes et d'imaginer des solutions. Les chapitres 5 et 6 reviennent sur des pratiques globalement plus descendantes, bien que différenciées entre les deux ONG.

¹⁷ Monson et al., « Promoting Social Cohesion and Countering Violence Against Foreigners and Other 'Outsiders' », 2012, 64-65; Harber, *Diepsloot*, 2011, 86-88.

¹⁸ Talpin, *Community organizing*, 2016, 109.

A. ARESTA : un *township* après l'autre, distance et proximité au politique

Dans le cas d'ARESTA, la comparaison des objectifs inscrits dans les rapports transmis aux bailleurs (HCR et Bureau of Population, Refugee, and Migration - BPRM) et les pratiques observées sur le terrain permettent d'observer l'« implementation gap¹⁹ » qui caractérise le choix des terrains de la Community Education Campaign (CEC). Ce travail met en lumière la distance entre des outils techniques qui veulent organiser une participation apolitique et des pratiques qui ne peuvent jamais totalement tenir à distance le politique. Les lieux d'intervention sont sélectionnés en amont selon une rhétorique de l'urgence en termes de violences xénophobes mais qui relève plutôt en pratique d'une logique de quadrillage de l'espace (1). La phase de rédaction d'un « profil de la communauté », est alors censé permettre de comprendre les défis spécifiques auxquels font face les habitant·es du *township* ciblé et de dresser un tableau des différent·es acteur·rices en présence (2). Toutefois, plus qu'un panorama exhaustif de la communauté, cet exercice est en fait utilisé pour rentrer en contact avec le *ward councillors*, à qui est ensuite délégué le choix des futur·es participant·es à la formation, malgré le fait que les élu·es ne respectent pas toujours les prescriptions de représentativité énoncées par la CEC (3).

1. Rhétorique de l'urgence et logique d'occupation de l'espace

En 2016, le programme de cohésion sociale d'ARESTA est mis en œuvre dans les *townships* de Mfuleni, Strand (Nomzamo et Lwandle), Khayelitsha et Samora Machel (*cf. Carte 1 p. 218*). Mfuleni et Strand sont définis comme des zones prioritaires d'intervention dans le document établi avec le HCR fin 2015. Le choix de ces endroits est justifié par une rhétorique de l'urgence qui présente ces endroits comme particulièrement touchés par les violences xénophobes, sans toutefois s'appuyer sur de réelles mesures du phénomène²⁰. Les interventions à Khayelitsha et Samora Machel apparaissent dans le rapport remis en fin d'année au HCR²¹ mais n'étant pas officiellement et entièrement financées par le HCR (elles reçoivent le soutien de l'Université du Connecticut et de la Foundation for Human Rights²²) les raisons du choix de ces lieux ne sont pas vraiment explicitées dans les rapports. Elles semblent plutôt

¹⁹ C'est-à-dire « l'écart entre une intervention telle qu'elle est prévue et une intervention telle qu'elle se déroule réellement » Olivier de Sardan, *La revanche des contextes*, 2021, 49-50.

²⁰ ARESTA, « Project description 2016 (à destination du HCR) », 2015.

²¹ ARESTA, « Final Project Performance Report (à destination du HCR) », 2016.

²² Fondée en 1996, la European Union Foundation for Human Rights (EUFHR) est entièrement financée par l'Union Européenne. À partir de 2001, et « la nomination d'un Conseil de surveillance indépendant de l'UE », elle est renommée Foundation for Human Rights (FHR), bien que son modèle de financement reste le même.

procéder de la continuation d'interventions précédentes et choisies parce que le réseau de la CEC y était déjà frayé²³.

Avant de se concentrer sur les *townships* spécifiques à l'année 2016, il faut noter que la rhétorique de l'urgence est d'abord mobilisée pour expliquer pourquoi la CEC n'intervient que dans les *townships* noirs alors que la prévalence d'un « état d'esprit xénophobe » dans la grande majorité de la société sud-africaine (cf. *Encadré 4 p. 118*) pourrait aussi justifier des interventions dans des communautés *coloureds* ou blanches²⁴. En 2010, alors que le programme n'est pas encore vraiment solidifié, pendant que Mr Dream lance la Site C Action Committee Against Xenophobia (SACAX) à Khayelitsha (cf. *chapitre 2 p. 185*), Blaise et Moses, ses collègues réfugié-es, mènent d'ailleurs des séances de sensibilisation dans les lycées de quartiers majoritairement *coloureds* des Southern Suburbs où, comme beaucoup de migrant-es, ils habitaient et où leurs enfants se rendent à l'école (entretien Blaise, 20 mai 2019, salarié d'ARESTA de 2006 à 2013). Lorsque Mr Dream prend plus officiellement la tête de la CEC en 2011, ces communautés ne sont plus prises en compte. Ce choix n'est sûrement pas complètement intentionnel et résulte d'une volonté de se concentrer sur les endroits où des violences avaient eu lieu, que le HCR nomme « *hotspots* », et non sur l'état d'esprit xénophobe qui traverse assez globalement la société sud-africaine²⁵. Cause ou conséquence de ce focus particulier, après 2011, tous·tes les salarié-es de la CEC sont des Sud-Africain-es noir-es. C'est en tout cas la rhétorique de l'urgence que Mr Dream mobilise lorsque je le questionne sur l'exception de Paarl qui a vu la CEC mobiliser des populations *coloureds* en 2015 :

« - Léo : Pourquoi vous ne travaillez pas davantage avec les communautés *coloureds* ?

- Mr Dream : Parce qu'il n'y a pas de facteurs alarmants au sein des communautés *coloureds* en ce qui concerne les problèmes des réfugié-es et des demandeur-ses d'asile. Les problèmes les plus importants qui touchent les réfugié-es et les demandeur-ses d'asile se situent dans les *townships* où se posent la plupart des problèmes de services publics et des problèmes politiques. C'est pour ça qu'on va dans les zones où nous pensons qu'il est très important d'utiliser tous ces outils qu'on a... Et le manuel qu'on a, pour s'investir dans une zone où ça peut être un gros problème. [...] Les

²³ Cette distinction entre rhétorique de l'urgence et réseaux frayés s'inspire de la typologie dressée par P. Dauvin et J. Siméant (Dauvin et Siméant-Germanos, *Le travail humanitaire. Les acteurs des ONG, du siège au terrain*, 2002, 207-17).

²⁴ Jonathan Crush, Sujata Ramachandran, et Wade Pendleton, *Soft Targets: Xenophobia, Public Violence and Changing Attitudes to Migrants in South Africa after May 2008*, Southern African Migration Programme (SAMP) (Cape Town, 2013).

²⁵ Ils suivent en cela les recommandations des chercheur-ses de l'ACMS et du SAMP de ne pas se concentrer sur l'« état d'esprit » (« *attitudes* ») xénophobes mais sur les comportements (« *behaviour* ») violents (Misago, « Responding to xenophobic violence in post-apartheid South Africa: Barking up the wrong tree », 2016).

attaques xénophobes se produisent principalement dans les townships noirs, chaque fois que t'en entends parler, tu te rends compte que c'est un township noir. Il n'y a pas trop de problèmes avec les communautés coloureds » (entretien Mr Dream, 15 novembre 2016).

C'est la même rhétorique que Nomvula, l'assistante de Mr Dream, mobilise lorsque je lui demande des précisions sur la manière dont le choix est fait parmi les nombreux *townships* où ce type de violence existe :

« - Léo : Est-ce que tu sais comment on choisit les endroits où l'on va travailler ?

- Nomvula : Ça dépend de la demande dans la zone. Dans toutes les communautés, il y a une demande pour notre projet, mais certaines sont meilleures que d'autres, en termes d'attaques et d'autres choses de ce genre. On regarde donc de près la situation de la zone en termes de violence » (entretien Nomvula, 4 octobre 2016).

Ce n'est donc pas surprenant de retrouver ces discours de la « hiérarchie des malheurs²⁶ » et de l'urgence dans les rapports de la CEC pour le HCR. Ainsi le document de présentation du projet de la CEC pour 2016 explique qu'en 2015, Khayelitsha avait été choisi « en raison de la prévalence de la criminalité, de la violence et des conflits sociaux - y compris les meurtres de réfugié-es et le pillage de leurs magasins - dans cette zone »²⁷. De même, dans son rapport de performance de fin d'année le choix de Mfuleni et Strand est expliqué de la manière suivante :

« Ces zones ont été sélectionnées parce que les recherches²⁸ ont indiqué qu'elles avaient été le théâtre d'attaques contre des réfugié-es, et/ou que des magasins d'étranger-ères avaient été pillés, et/ou que des réfugié-es avaient été déplacé-es à l'intérieur du pays, et/ou que des conflits sociaux y sévissaient alors que le gouvernement ou la société civile n'interviennent pas ou peu pour résoudre ces situations. Cette situation dans les zones opérationnelles est complétée par des problèmes sociaux, un taux de criminalité élevé, des lacunes en matière de protection, un manque

²⁶ Dauvin et Siméant-Germanos, *Le travail humanitaire. Les acteurs des ONG, du siège au terrain*, 2002, 208.

²⁷ ARESTA, « Project description 2016 (à destination du HCR) », 2015, 8.

²⁸ Si aucune référence n'est faite dans ce document aux « recherches » mentionnées, le « *project description 2016* » évoque quant à lui un rapport du HSRC et le site *crimestatsa.com*. Le rapport du HSRC, recueil « des perceptions des communautés sud-africaines » mené au moment des violences de 2008, évoque la xénophobie de manière générale et ne mentionne jamais les cas spécifiques de Khayelitsha, Mfuleni ou Strand. La page du site Crime Stats SA (dont le nom rappelle celui de Stats SA, l'institut public statistique sud-africain, mais qui est en fait géré par une entreprise qui fournit des services dans le domaine de la sécurité) est une série de classement des « dix pires secteurs de police » en termes de nombre de crimes enregistrés par la police sud-africaine. Les secteurs de police de Mfuleni et Khayelitsha, apparaissent parfois dans ces classements qui ne mettent jamais en perspective ces chiffres bruts avec le nombre d'habitant-es. La dimension xénophobe des crimes n'apparaît jamais, celle-ci n'étant pas enregistrée par la police.

de sensibilisation aux droits des réfugié-es, l'absence de stratégies de la part des autorités locales pour prévenir la xénophobie, des protestations concernant la prestation de services publics qui se transforment souvent en attaques contre les réfugié-es²⁹ ».

Ces critères participent indéniablement au choix. Cependant, si la CEC ne se fiait qu'à eux, elle devrait intervenir partout et tout le temps, d'autant plus que sont également mentionnés plus loin comme critères les « violences potentielles » et « l'absence de connaissances sur les questions relatives aux réfugié-es »³⁰, ce qui élargit encore le spectre des zones possibles d'intervention. Les observations et des questions plus précises en entretiens permettent de dépasser ce discours de l'urgence qui s'articule en pratique à une logique d'occupation/quadrillage de l'espace (plus ou moins fléché), à laquelle se mêle parfois une autre logique de réseaux frayés³¹.

Ainsi, lors d'une discussion en septembre 2016, Mr Dream m'explique qu'en 2017, ARESTA travaillera dans les *townships* de Dunoon et Imzamo Yethu. Lorsque je lui demande les raisons de ce choix, il me répond, après avoir listé les communautés où la CEC est intervenue (Khayelitsha, Nyanga, Philippi, Paarl, Mfuleni, Strand...), que la CEC n'est pas encore allée dans ces *townships* (Carnet de bord, 23 septembre 2016) où des attaques xénophobes sont fréquentes et qu'ils ont donc identifié avec le HCR. Ceci est confirmé quelques semaines plus tard par l'institution onusienne qui mène son exercice d'évaluation participative « Âge, Genre et Diversité »³², auquel participe la CEC et d'autres partenaires de l'institution onusienne, à Strand et à Dunoon corroborant les dire de Mr Dream (Carnet de bord, 13 octobre 2016). Après m'avoir expliqué que la plupart des *townships* remplissent les conditions minimales pour accueillir la CEC, c'est cette articulation entre logique de quadrillage et de fléchage par le HCR mais aussi le ministère de l'Intérieur que Katlego, ancien policier devenu assistant de Mr Dream en 2015 et directeur du bureau de East London en 2016, met en avant :

« - Léo : Pourquoi aller à Strand ? Je n'avais pas l'impression que c'était l'endroit où la violence xénophobe était la plus répandue. Ou même à Mfuleni ?

- Katlego : On avait couvert les grandes priorités au cours des années précédentes... Les grandes priorités c'était par exemple Khayelitsha, Philippi, Nyanga et, à un moment donné, Langa³³... Il s'agissait de très grandes priorités... Et avec les dernières

²⁹ ARESTA, « Final Project Performance Report (à destination du HCR) », 2016, 9.

³⁰ ARESTA, 2016, 9-10.

³¹ Dauvin et Siméant-Germanos, *Le travail humanitaire. Les acteurs des ONG, du siège au terrain*, 2002, 207-17.

³² Exercice que mène chaque bureau de cette institution pour recueillir les « besoins » des « personnes relevant de la compétence du HCR » (cf. site internet du HCR : <https://emergency.unhcr.org/fr/protection/principes-de-protection/âge-genre-et-diversité-agd>).

³³ Il désigne ainsi les « principaux » townships du Cap. Il ne mentionne pas Gugulethu où a aussi travaillé la CEC. Il explique également plus loin que Mfuleni étant une sorte de prolongation géographique de Khayelitsha, il fallait aussi y aller.

attaques xénophobes qui se sont produites, ils nous ont informés... On a eu des informations... Les contacts avec le ministère de l'Intérieur... Je me souviens qu'à un moment donné, j'ai fait une présentation à Masiphumelele parce que le gouvernement du Cap-Occidental, y compris le gouvernement national, en fait le Parlement, était intervenu à la suite d'attaques xénophobes à Masiphumelele, alors j'ai fait une présentation là-bas et il y a eu beaucoup de discussions avec le gouvernement et ces discussions nous ont conduits à aller à Strand... Il ne s'agissait donc pas d'une décision prise par ARESTA en dehors de toute conversation avec ses partenaires, mais d'une décision stratégique basée sur les incidents et l'orientation stratégique du gouvernement. En effet, quand on met en œuvre des programmes tels que celui d'ARESTA, on ne travaille pas contre le gouvernement, mais en partenariat avec lui. Donc, si le gouvernement dit que notre stratégie, notre approche est la suivante... Même si on peut différer, mais d'une manière générale, on doit être perçus comme travaillant avec le gouvernement parce que le bailleur, le HCR a une existence, une présence en Afrique du Sud pour soutenir notre gouvernement.... Pour protéger les réfugié-es et les demandeur-ses d'asile... » (entretien Katlego, salarié d'ARESTA de 2015 à 2017, 14 juillet 2024).

A ces logiques peuvent venir s'ajouter celle des « réseaux déjà frayés ». L'exemple de la campagne SACAX de 2010 et des débuts de la CEC dans différents quartiers de Khayelitsha en 2011 et 2012 peut être lu comme une illustration d'un choix fait car Mr Dream et ses collègues connaissent le terrain et peuvent donc faciliter la mise en œuvre de la campagne. Il en va de même pour le retour à Khayelitsha en 2015 (financé par le HCR) et 2016 (financé par la FHR), dans des quartiers pas encore ciblés par la CEC depuis ses débuts. Au demeurant, les membres de la CEC sont parfois sollicités par des *leaders* locaux-les qui souhaitent voir la CEC intervenir dans leur quartier et peuvent répondre aux requêtes qu'ils estiment être les plus sérieuses. Comme on le verra dans le chapitre suivant, malgré le fait que la CEC, du fait de moyens limités, ne peut pas assurer après les formations un suivi très poussé, Mr Dream conserve le contact de certains participant-es qu'il a formé-es et peut ainsi remobiliser ce réseau en temps voulu. De la sorte, il forme en 2015 un groupe de parents concernés par la violence des gangs dans le *township* de Samora Machel et qui ont de ce fait créé leur propre organisation en 2013, Ikamva Peace Makers (cf. *Encadré 10 - Portrait de Mr Daniels : peace maker et peace monitor*, p. 293). En 2016, en revenant à Samora Machel, où Mr Dream, grâce à un financement de l'Université du Connecticut, a continué pendant l'année 2015 d'organiser des événements (notamment sportif), les membres de la CEC savent que la mise en œuvre de la campagne y sera largement facilitée.

Dans les rapports mais aussi de manière informelle, les membres de la CEC parlent de Khayelitsha, Samora Machel, Strand et Mfuleni, se référant à des espaces divers en termes de taille et de caractéristiques socio-économique. Ainsi, Khayelitsha est un des plus grands *townships* du pays, quand Samora Machel³⁴ est un quartier du *township* de Philippi, et que Strand est une commune située à l'extrémité ouest de la ville où se retrouve la plupart des fractures de l'aire métropolitaine du Cap avec des zones résidentielles majoritairement blanches et aisées, des *townships* noirs et *coloureds*, etc. Dans les documents officiels du programme, et notamment les « exercices de cartographies et profils » sur lesquels je reviens ci-dessous, des *wards* sont mentionnés pour évoquer les lieux d'interventions, ce qui resserre le propos dans le cas de Khayelitsha et Strand, zones composées de plusieurs *wards*, mais ne fonctionne pas vraiment pour Mfuleni ou Samora Machel, quartiers divisés entre plusieurs *wards*. Bien que la CEC va en grande partie s'appuyer sur les *ward councillors* (élu·es de la circonscription qui siègent au conseil municipal³⁵), dans la pratique du programme, en accord avec ces élu·es, ce sont plutôt les frontières d'usages, souvent raciales, de ces quartiers qui vont primer sur celles de *wards* que des considérations électoraliste et de mixité ont rendu parfois alambiquées³⁶.

Ainsi, la CEC limite son action aux délimitations non-officielles des *townships* noirs de Mfuleni ou de Lwandle et Nomzamo à Strand, bien que les frontières géographiques et raciales de ces trois « communautés » ne correspondent pas à celles de leurs *wards*. Par exemple, si le *ward* 86 inclut la majorité du *township* de Lwandle, il inclut également des quartiers *coloureds* (29% de la population du *ward*) dans lesquelles la CEC ne se rendra pas. De même, le *ward* 85 comprend une large partie de Nomzamo mais aussi un quartier résidentiel « blanc » (20% de la population du *ward*) dans lequel la CEC n'interviendra pas non plus³⁷. De même, à Mfuleni, si les rapports expliquent que la CEC intervient dans le *wards* 108 et 109, elle n'intervient en fait que dans les quartiers noirs de ceux-ci. Le *ward* 33 qui comprend Samora Machel est plus homogène en termes de « groupe racial » puisqu'une grande majorité de ces habitant·es s'identifient comme « noirs africain·es » mais l'action de la CEC va en fait se limiter à une zone du *ward* qui rassemble Samora Machel, zone composée majoritairement de petites maisons avec de nombreux *backyard shacks*, et de Kosovo, bidonville (formé au moment de la guerre du Kosovo en 1999) notamment par les *backyarders* de Samora

³⁴ Le fait que cette partie du *township* de Philippi porte le nom du président mozambicain Samora Machel, semble indiquer que les premières habitations y ont été érigées en 1986, date de son décès. De nombreux quartiers portent ainsi des noms choisis par les habitant·es en fonctions de l'actualité du moment : Barcelone pour le Jeux Olympique de Barcelone, Europe pour le traité de Maastricht, Kosovo pour la guerre du Kosovo ou plus récemment Covid.

³⁵ Les 116 conseiller·ères des *wards* (*ward councillors*) siègent au conseil municipal (*Council*) où ils et elles sont rejoint·es par 116 autres élu·es nommé·es en fonction d'un calcul de proportionnalité sur les listes des partis.

³⁶ Comme l'explique C. Buire : « Les circonscriptions électorales établies depuis 2000 – et régulièrement modifiées depuis – ont été dessinées de façon à favoriser la mixité raciale en réunissant dans la mesure du possible des quartiers anciennement séparés par l'apartheid. D'autres objectifs plus électoralistes s'ajoutent cependant à cet effort louable de déségrégation [...] Au Cap, la forte compétition entre l'ANC et la DA se traduit par des découpages tortueux. On parle alors de *gerrymandering*, c'est-à-dire de manipulation de la carte électorale permettant d'influencer les résultats du vote » (Buire, *Citadins-Citoyens au Cap Espace et justice après l'apartheid*, 2019, 77-97).

³⁷ Chiffres issus du recensement de 2011, tirés du site wazimap.co.za.

Machel³⁸, excluant ainsi Sweet Home Farm autre zone d'habitation informelle du *ward* mais excentrée par rapport au bloc que forme Kosovo et Samora Machel.

2. Prise de contact et profil de la communauté : théorie et pratique

Une fois que le lieu d'intervention a été choisi, la prise de contact locale est assez balisée, et fonctionne comme une justification *ex-post* du choix qui a été fait. Cette phase est l'objet du module 1 « Profil et cartographie de la communauté » (*Community Profiling and Mapping*) du manuel qu'a reçu Mr Dream en 2011 lors de sa formation par le National Institute Community Development and Management (NICDAM)³⁹. J'ai découvert l'existence de ce document et de l'ensemble des « modules » que les membres de la CEC ont reçu lors de cette formation (*cf. Tableau 7, p. 331*) bien après mes observations en menant des entretiens avec des membres du NICDAM fin 2018. Mr Dream ne se réfère pas directement au module 1 dans son travail quotidien mais il est possible de retrouver les traces de ce « manuel », souvent bricolés, dans ses pratiques. Cet outil de profilage est présenté comme pouvant être utilisé pour cartographier n'importe quelle « communauté »⁴⁰ et, dans la première partie du document, un paragraphe précise, au futur de l'indicatif, les objectifs de l'exercice :

« Dans le cadre du projet BUILDING AND STRENGTHENING COMMUNITIES OF DIVERSITY AND PEACE, les informations contenues dans le profil de la communauté serviront de base aux interventions qui seront mises en œuvre. Les zones les plus touchées par la violence et les tensions xénophobes seront cartographiées et les zones où les migrant-es interagissent avec les locaux seront identifiées. L'histoire de la communauté, y compris les tensions et les violences antérieures, sera établie, de même que les informations sur les interventions et les enseignements tirés. Les besoins en matière de sensibilisation culturelle et de capacité à construire des communautés

³⁸ Community Organisation Resource Centre (CORC), « Enumeration Report - Kosovo Informal Settlement Pocket » (Cape Town, décembre 2016), 11.

³⁹ J'ai découvert l'existence de ce document et de l'ensemble des « modules » que les membres de la CEC avaient reçu lors de la formation par le NICDAM bien après mes observations en menant des entretiens avec des membres du NICDAM fin 2018. Dans son travail quotidien Mr Dream ne se servait que d'une petite partie des instruments mis à disposition (dont les guides d'entretien sur lesquels je reviens ci-dessous).

⁴⁰ Les images qui l'illustrent – en l'occurrence des personnes noires assises en groupes sur des chaises en plastiques, en extérieur ou dans le cadre typique d'un *community hall* de township – laissent peu de doutes sur les communautés qui doivent être cartographiées. Cet outil, qu'on retrouve sous des formes assez proches, bien que moins formalisées, à Africa Unite mais aussi au HCR (une salariée le compare ainsi à l'exercice d'évaluation participative « Âge, Genre et Diversité » du HCR) a tout d'un « modèle voyageur », c'est-à-dire une « intervention institutionnelle standardisée [...] en vue de produire un quelconque changement social, et qui repose sur un 'mécanisme' et des 'dispositifs' censés avoir des propriétés intrinsèques permettant d'induire ce changement dans des contextes de mise en œuvre variés » (Olivier de Sardan, *La revanche des contextes*, 2021, 26).

pacifiées [peaceful] seront également déterminés. Les ressources et les atouts seront identifiés et une analyse des parties prenantes sera entreprise pour s'assurer que tous les acteurs sont inclus dans les processus qui suivront l'établissement du profil de la communauté⁴¹ ».

Ce sont ces objectifs que Mr Dream présente lors d'une visite du nouveau directeur du bureau du HCR au Cap en novembre 2011, auquel il explique que dans la méthodologie la CEC, l'objectif du profil est de « faire en sorte que notre programme soit adapté aux résultats [du profil] » et notamment, ce qu'il présume d'avance, que « les Sud-Africain·es ne connaissent pas la situation des réfugié·es et demandeur·ses d'asile » (carnet de bord, 11 novembre 2016).

En janvier 2016 à Strand et Mfuleni, et en octobre 2016 à Samora Machel, j'ai participé à cette phase, qui dure environ un mois, et à la rédaction du profil de ces communautés. Ceci me permet de mettre en perspective les recommandations théoriques du manuel et les pratiques de la CEC, ie l'« implementation gap ». La pratique est à la fois plus restreinte et plus extensive que la théorie. Plus restreinte parce que les objectifs tels qu'ils sont inscrits sont inatteignables du fait des ressources (financière, humaine mais surtout de temps) limitées de la CEC. Plus extensive également, parce que Mr Dream et Nomvula, en faisant de cette phase un moment de mobilisation plus que d'analyse, lui donne un autre sens et fonction qu'initialement envisagé – ce phénomène étant propre à l'ingénierie participative⁴², comme le montre J-P Olivier de Sardan. Dans le « *Work Plan* » (cf. *Figure 9 p. 196*) établi avec le HCR, il est prévu qu'un profil de la communauté soit réalisé en janvier au Cap, ce qui laisse assez peu de temps au vu des objectifs évoqués dans le manuel. Les *street level bureaucrats* de la CEC vont donc avoir recours à plusieurs « raccourcis ». D'abord, plutôt que d'identifier tous les acteur·rices, ils s'appuient principalement sur les *wards councillors*, ce qui ouvre beaucoup de portes mais en ferme d'autres. Ensuite, ils utilisent la phase de profilage pour mobiliser les acteur·rices qui prendront part à la suite du travail plus que pour « analyser » la communauté (a). Pour finir, la phase de rédaction est elle-même une phase de copier-coller et d'adaptation des profils précédents plus qu'une analyse des spécificités de chaque communauté (b).

a) « Si tu commences par faire un très bon profil de la communauté... »

Du fait de son parcours (cf. *chapitre 3, p. 231*) Mr Dream a une connaissance très fine de Khayelitsha et des différent·es acteur·rices qui font vivre le *township*. Il détient et mobilise un « capital d'autochtonie »⁴³. Si son réseau et sa compréhension des enjeux locaux s'étendent au-delà de ce seul

⁴¹ Christel Kleingeld (NICDAM), « Module 1 - Community Profiling and Mapping - Building and Strengthening Communities of Diversity and Peace - Master Training for NGO Partners » (NICDAM, 2011), 13.

⁴² Olivier de Sardan, *La revanche des contextes*, 2021, 297-300.

⁴³ Jean-Noël Retière, « Autour de l'autochtonie. Réflexions sur la notion de capital social populaire », *Politix* 16, no 63 (2003): 121-43).

township, ils ne sont pas équivalents en dehors de son lieu d'habitation. Lorsque je lui demande comment il fait pour se repérer et pour lancer le programme dans une nouvelle communauté qu'il connaît moins bien, il me répond :

« Écoute, la [campagne de] cohésion sociale commence par un exercice de cartographie et de profilage de la communauté. Si tu le fais avant de mettre en œuvre ton programme, dans n'importe quel endroit, tu peux même accéder aux bâtiments sur place, car les personnes que tu interrogues sont parfois liées d'une manière ou d'une autre à des bâtiments que tu pourras utiliser. Commencer à créer ces réseaux par des entretiens avec des informateurs clés, des groupes de discussion et des réunions de lobbying, voilà ce qui est important pour toi, tu n'as pas besoin d'habiter sur place pour savoir qui est qui [who's who in the zoo]. Si tu commences par faire un très bon profil de la communauté, tu pourras même accéder aux infrastructures et aux différents secteurs de la communauté » (entretien Mr Dream 26 octobre 2016).

Au-delà de l'« analyse des parties prenantes » et de la compréhension des dynamiques locales, Mr Dream envisage l'exercice du profil comme un moyen de commencer son travail de mobilisation. Pour lui, le nœud central pour pouvoir accéder à tous les « secteurs » qu'il mentionne est la personne du *ward councillor* et c'est donc à sa porte que l'équipe de la CEC frappe en premier, comme je le relève dans mon carnet de bord du 19 janvier 2016.

Un rendez-vous ayant été arrangé par téléphone la semaine précédente, c'est au bureau du councillor de Lwandle (ou plutôt du ward 86, cf. Encadré 9, p.279) que nous nous rendons, Mr Dream, Nomvula et moi-même, pour la première étape du profil. Mr Dream a mis une belle chemise et la tenue de Nomvula est comme toujours tirée à quatre épingles. Dans mes baskets, mon short et mon t-shirt, j'ai l'impression de paraître un peu trop décontracté et je demande alors à Mr Dream si je dois adapter ma tenue pour les prochains rendez-vous, ce à quoi il me répond que « c'est ok » puisque je suis stagiaire et que, pour sa part, il s'adapte à ses interlocuteurs, favorisant le t-shirt pour les formations le week-end. Le bureau du ward councillor se situe dans un périmètre grillagé, à côté de la bibliothèque municipale et du Lwandle Migrant Labour Museum, construit pour préserver la mémoire autour du système de migration du travail organisé par l'apartheid (cf. Annexe 1 p. 499). Le musée a été érigé à quelques centaines de mètres des anciens « foyers pour hommes » (single sex hostel), aujourd'hui reconvertis en habitation et autour desquels Lwandle, puis Nomzamo se sont développés. Des tours du quartier sont proposés depuis ces bâtiments, rénovés dans le cadre d'une politique de développement des townships par le tourisme. Dans ce quartier de petites maisons basses de plein pied, ces bâtiments

municipaux ne se démarquent pas spécialement par leur taille mais par les espaces vides qui les entourent et qui sont pour les maisons aux alentours, occupés par des constructions plus ou moins formelles permettant d'ajouter des pièces (backyard shacks). Le councillor nous reçoit avec un membre de son équipe et un représentant de SANCO [South African National Civics Organisation], Mr Dream nous présente et déroule l'acronyme d'ARESTA puis celui du UNHCR, dans lequel la mention « Nations Unies » fait toujours forte impression. Il explique que l'objectif de ce court rendez-vous est d'expliquer ce « que nous faisons » : un programme de cohésion sociale et de peacebuilding qui passe par l'organisation de formations à la résolution de conflits, pour « résoudre les défis que pose la migration et les étranger·ères mais aussi les autres défis auxquels fait face la communauté ». Il évoque pour finir l'organisation d'un tournoi sportif, d'une marche pour la paix (peaceful demonstration) et conclut en expliquant que pour chaque événement la nourriture et le défraiement des transports est pris en charge.*

Extrait carnet de bord, 19 janvier 2016

Comme l'évoque J. Talpin, cette mention de la nourriture n'est pas « fortuite⁴⁴ » et même si Mr Dream ne souhaite pas que les participant·es viennent « pour avoir à manger et de l'argent pour le transport » (entretien Mr Dream, 26 octobre 2016), dans un pays où la moitié de la population vit sous le seuil de pauvreté, il semble difficile de demander aux habitant·es de venir sans fournir ces prestations. Cette première rencontre est assez courte et se termine par la prise de deux nouveaux rendez-vous la semaine suivante : un avec le *councillor* et un avec des représentant·es de la communauté qui doivent être mobilisé·es de manière trans-partisane (Mr Dream précisant que « nous sommes un projet non politique ») et trans-sectoriel. Ces nouvelles réunions serviront à réaliser les entretiens nécessaires au profil. Quelques heures plus tard, c'est à un de ces entretiens que j'assiste, avec le *councillor* du *ward* voisin (le 85 ou celui de Nomzamo), que l'équipe de la CEC a déjà rencontré la semaine précédente. Contrairement à son homologue de la circonscription voisine, le bureau de ce représentant local n'a pas bénéficié des rénovations récentes et est assez vétuste.

Mr Dream est muni d'un document, présent en annexe du module 1, qui se nomme « exemple d'un profil global de communauté » [cf. Figure 11 p. 285]. Ce document de quatre pages contient des questions majoritairement quantitatives sur sept thématiques (population ; infrastructures ; emploi ; eau, assainissement et énergie ; logement ; transport ; santé) et une page pour recenser les « problèmes majeurs » et les personnes à contacter pour chaque « secteur » (politique, religieux, scolaire, santé, etc.). Mr Dream pose les

⁴⁴ Talpin, *Community organizing*, 2016, 138.

questions en Anglais et répète parfois dans cette langue les réponses en xhosa du councillor dont le téléphone sonne souvent. Nomvula prend quelques notes sur le document et me demande d'enregistrer l'entretien avec mon téléphone. Les réponses semblent parfois un peu approximatives (il explique par exemple qu'il y a 60% de femmes dans sa communauté, ce qui est largement au-dessus des chiffres du recensement de 2011, 50%). Mr Dream passe rapidement sur la plupart des questions, qui sont disponibles dans les recensements menés par Statistics South Africa, et ne rentre pas dans le détail qu'un remplissage strict du document demanderait. Il s'empare ensuite d'un deuxième document [cf. Figure 11 ci-dessous], qui lui ne figure pas dans les annexes du module 1, qui a été créé spécifiquement pour ce programme, et qui comporte des questions plus ouvertes sur les migrant·es et la cohésion sociale. Mr Dream demande ainsi à son interlocuteur d'identifier « les défis les plus importants auxquels la communauté est confrontée », « les différents groupes de migrant·es dans la communauté », etc. Il passe rapidement sur la plupart des 18 questions. Certaines d'entre elles semblent écrites pour pousser les participant·es vers des remarques xénophobes : « Quels sont les défis auxquels la communauté est confrontée en raison de la présence de migrant·es ? » D'autres par leur formulation recherchent l'effet contraire : « Que pensez-vous de la violence xénophobe à l'égard des migrant·es dans les communautés ? ». Les réponses récoltées sont ambivalentes et commencent souvent par « ça dépend ». Elles mobilisent, parfois dans une même phrase, des tropes positifs d'inclusion aux accents panafricains mais aussi des rhétoriques plus hostiles⁴⁵.

Extrait carnet de bord, 19 janvier 2016

⁴⁵ Cette ambivalence par rapports aux migrant·es rappelle celle que M. Cartier et al ont observé dans leurs études sur les habitant·es des banlieues pavillonnaires, dont la position de « petits moyens » ressemble par certains aspects, bien que les contextes soient très différents, à celles des personnes que la CEC interroge. Les leaders interrogés font en effet souvent partie des classes populaires stabilisée des townships. Ils ne peuvent souvent pas quitter ces lieux d'habitation par manque de moyens et doivent y cohabiter avec des populations précarisées et des nouveaux·elles arrivant·es desquelles il faut se distinguer (Marie Cartier et al., *La France des « petits-moyens » : Enquête sur la banlieue pavillonnaire*, Enquêtes de terrain (Paris: La Découverte, 2008), 197-240).

ADDENDUM C
EXAMPLE OF A GENERAL COMMUNITY PROFILE

1. People
(Get estimates from council or clinic statistics)
How many people live in your area _____
How many of those are women/girls _____ men/boys _____
How many people are under 18 _____ over 65 _____
How many of over 65's are women _____ and men _____

2. Facilities
How many of the following are there and what are the main problems

	Number	Problems
Primary schools	_____	_____
High schools	_____	_____
Crèches	_____	_____
Clinics	_____	_____
Sport fields	_____	_____
Community halls	_____	_____

How far from where most people live are the nearest:

	Distance	Problems
Police station	_____	_____
Post office	_____	_____
Clinic	_____	_____
Hospital	_____	_____
Fire brigade	_____	_____
Shops	_____	_____
Bank	_____	_____
Public phone	_____	_____
Magistrate's court	_____	_____
Pension pay point	_____	_____
Other	_____	_____

3. Work
What % of adults are unemployed: men _____ women _____
What kind of work do most women do?
Write all the most common things, the problems there are and the estimated pay for that kind of job and how many women do that type of work. At the bottom of this section is an example of how to fill it in.

1. What are the most important general challenges that the community is facing?
(Challenges that does not relate directly to the presence of migrants)

2. How diverse has your community become as a result of migration?

3. Please tell us about the different migrant groupings in the community.

4. What are the main reasons that people are migrating to this area/community?

5. What challenges is the community facing as a result of the presence of migrant people?

Figure 11 - Extraits des questionnaires utilisés par ARESTA dans le cadre du profilage des communautés

C'est ce deuxième document qui sera utilisé pour ensuite interroger un révérend puis, le lendemain un groupe de « *leaders* » (représentant-es de partis politiques et de SANCO principalement) réunis par le *councillor* du *ward* 85 et, la semaine suivante du *ward* 86. Même s'il utilise le même questionnaire, Mr Dream n'a pas la même attitude face aux *councillors* ou à un groupe de *community leaders*. Dans le premier cas, il écoute et ne donne pas trop son avis, dans le deuxième il commence à déployer les arguments qui seront ceux de la formation, ce qui est contraire au « rôle » défini pour l'interviewer dans les quelques lignes dédiées à la méthode sur la première page du document. Quelques semaines plus tard, nous remplissons le rapport trimestriel pour le HCR et ces réunions collectives sont comptabilisées comme deux des « réunions de lobbying » que la CEC s'est engagée à faire. Ainsi, dans la pratique, la frontière entre les exercices clairement délimités par le HCR (profilage de la communauté et « réunions de lobbying ») se brouille et Mr Dream fait un usage détourné et bricolé de certains outils fournis.

Dans le profil que nous rédigeons à la fin du processus, la partie « limitation de la recherche » évoquent les contraintes de temps mais aussi l'absence de réfugié-es (même si quelques représentant-es de la communauté somalienne étaient présents lors d'une des réunions à Nomzamo) :

« Dès le départ, nous avons reconnu que le temps limité dont nous disposons ne nous permettrait pas d'obtenir une image complète de la dynamique et de la complexité des communautés étudiées. Deuxièmement, en raison de contraintes de temps, l'équipe du CEC n'a pas été en mesure d'interviewer (tous) les chefs et groupes de réfugié-es vivant dans la zone étudiée. Nous reconnaissons dans ce rapport qu'en l'absence du point de vue des réfugié-es, nous avons manqué des informations importantes qui auraient pu enrichir le profil de la communauté de Mfuleni et Strand ».

Comme le reste du rapport, cette phrase – qui n'en n'est pas pour autant moins exacte – a été copiée-collée du précédent profil.

b) Rédaction du profil : copié-collé

Les éléments récoltés en entretien servent ensuite à finaliser le profil de la communauté. En 2016, nous commençons avec Nomvula le travail de rédaction en amont des premiers rendez-vous avec les *ward councillors* en repartant du profil rédigé l'année précédente par Katlego pour Khayelitsha (quartier d'Harare), sur lequel est également intervenue l'ancienne directrice du Cape Town Refugee Forum (CTRF) Brenda en tant que consultante. Nous ferons de même, quelques mois plus tard pour Samora Machel, avec l'aide d'une stagiaire brésilienne. Notre travail avec Nomvula est donc exercice d'adaptation du profil de Khayelitsha pour Strand et Mfuleni (rassemblés dans le même rapport). Nombulelo, la jeune salariée qui mène la CEC pour le bureau d'East London, est également chargée de cette tâche qu'elle résume de cette manière :

« J'ai fait le copier-coller (rire) [...] tu sais, il y a peu de place pour s'aventurer dans un genre de rapport qui te soit propre, alors tu dois t'en tenir au modèle qu'ils t'ont donné et l'alimenter avec tes informations » (Entretien Nombulelo, 7 novembre 2016).

Je n'ai pas pu consulter les profils réalisés en 2013 et 2014 mais une fois mon stage terminé, j'ai accédé par le biais du NICDAM au premier profil réalisé en 2012 pour Khayelitsha (quartier de Site B). Comme la lecture de ces profils quasiment similaires l'indique, ces documents ne sont pas vraiment utilisés pour comprendre les spécificités locales qui nourrissent les violences xénophobes⁴⁶. Ils servent

⁴⁶ Comme le recommandent les expert-es de l'ACMS (Misago, Landau, et Freemantle, « Protection from Xenophobia: An Evaluation of UNHCR's Regional Office for Southern Africa's Xenophobia Related Programmes », 2015, 25-32 et 57-65).

plutôt à « faire professionnel », à justifier auprès du HCR la nécessité de l'intervention, mais s'inscrivent surtout dans une routine institutionnelle qui fait de ce moment un passage obligé. Si Mr Dream et Nomvula utilisent les entretiens pour commencer à tisser un réseau dans le *township* sur lequel ils pourront s'appuyer, cette dimension n'est pas mentionnée dans le profil, bien qu'elle pourrait être reliée à l'objectif d'analyse des parties prenantes mentionné dans le manuel. Ces documents, sont construits comme des papiers de recherche appliquée : la méthodologie est suivie d'une partie sur le contexte socio-économique général du *township*, elle-même suivie de l'exploitation des entretiens et d'une conclusion sous forme de recommandations (*cf. Figure 12 ci-dessous*).

TABLE OF CONTENTS

	Page
ACKNOWLEDGEMENTS	2
ABBREVIATIONS.....	4
ABOUT ARESTA	5
COMMUNITY EDUCATION CAMPAIGN.....	5
PURPOSE AND METHODOLOGY.....	8
Rationale for Current Research	8
Purpose of the Report	8
Target Communities	9
Data Collection.....	9
Limitations of the Study.....	11
SOCIAL AND ECONOMIC PROFILE.....	11
Population Demographics	12
Age Distribution and Education.....	13
Housing.....	14
Economic Profile.....	14
Facilities.....	15
Service Delivery.....	15
Crime.....	16
COMMUNITY PERCEPTIONS.....	17
CONCLUSION AND RECOMMENDATIONS.....	26

Figure 12 - Table des matières profil de la communauté de Khayelitsha (quartier d'Harare) (2015)

Le « profil socio-économique » de la communauté, basé principalement sur les données du recensement revient sur le nombre d'habitant-es, l'âge, le niveau d'éducation, le type de logement, le taux de chômage, le niveau des revenus, les infrastructures publiques, l'accès aux services publics et le taux de criminalité. Cette partie met donc en chiffre les « problèmes sociaux » évoqués au début du

document dans une sous-partie intitulée « motif de la recherche » et qui sont les mêmes pour Khayelitsha, Samora Machel, Mfuleni, Nomzamo ou Lwandle :

« Strand (Nomzamo et Lwandle) et Mfuleni, comme beaucoup d'autres townships de la province du Western Cape, sont confrontés à d'innombrables problèmes sociaux. Il s'agit notamment d'une criminalité élevée, d'un taux de chômage important, en particulier chez les jeunes, d'un nombre élevé d'abandons scolaires et d'une augmentation du nombre de protestations communautaires. Ces protestations, qui portent sur des griefs légitimes, généralement liés à la fourniture de services publics, se transforment en attaques violentes contre les réfugié-es et les migrant-es ».

Il s'agit alors pour Nomvula et moi-même de remplacer les chiffres qui concernent Khayelitsha



AGENCY FOR REFUGEE EDUCATION, SKILLS TRAINING AND ADVOCACY
(ARESTA)



KHAYELITSHA COMMUNITY PROFILE AND MAPPING REPORT

JANUARY 2015

Figure 13 - Couverture du profil de Khayelitsha (2015)

par ceux de Nomzamo, Lwandle et Mfuleni. Ces « problèmes » sont illustrés par des photos qui, comme le cliché de la couverture, mettent en image des zones d'habitations informelles (cf. Figure 13, ci-contre). Cette analyse de données quantitatives est suivie d'une compilation d'extraits d'entretiens sur la perception de la communauté quant aux migrant-es tirés des entretiens menés dans les jours qui ont précédés. Si le rapport de 2012 est assez nuancé et évoque aussi bien les remarques xénophobes que les nombreuses mentions d'interactions quotidiennes banales ou positives qui existent entre Sud-

Africain-es et migrant-es à Khayelitsha, les documents de 2015 et 2016 gommement totalement les réponses

plus nuancées entendues lors des entretiens. La conclusion du rapport de 2016, copiée-collée de celle de 2015 résume ainsi la situation :

« Les résultats suggèrent que le niveau d'acceptation des demandeur-ses d'asile et des réfugié-es est très faible à Khayelitsha. La plupart des membres de la communauté interrogé-es ne sont pas informé-es du sort des réfugié-es ni des obligations de l'Afrique du Sud en ce qui concerne leur protection. Par conséquent, des hypothèses telles que 'ils viennent prendre nos petites amies', 'ils amènent la criminalité' ou 'ils viennent pour les opportunités commerciales' sont largement répandues et fournissent une justification facile et toute faite des problèmes qui assaillent les

communautés locales. Les résultats suggèrent que les membres locaux·les de la communauté sont réticents à accepter la responsabilité de maux sociaux tels que la criminalité ou la violence, préférant rejeter la faute sur la présence de réfugié·es et de migrant·es ».

Pour finir, une demi-page consacrée aux recommandations indique de manière assez imprécise « qu'il est absolument nécessaire de mettre en place un programme d'éducation communautaire pour promouvoir la tolérance, la diversité culturelle et la cohésion sociale ». Pour ce faire, le document propose de mener des activités visant : à la « sensibilisation aux droits et devoirs des demandeur·ses d'asile et des réfugié·es » ; à promouvoir la participation active des réfugié·es dans les « affaires de la communauté » ; au dialogue entre propriétaires de business Sud-Africains et étrangers ; et à la « mise en place de plates-formes éducatives où la résolution et la gestion des conflits peuvent être enseignées à tous les membres de la communauté ». Les profils de la communauté, qui doivent être rédigés en moins d'un mois ne peuvent donc pas vraiment être des exercices d'analyse mais fonctionnent plutôt comme des justificatifs de la nécessité de la campagne de la CEC auprès du HCR à qui ils sont envoyés. Comme l'explique J-P Olivier de Sardan à propos des « malentendus de l'ingénierie participative », en pratique cette première phase de préparation sert également à mobiliser les acteurs locaux pour qu'ils « désignent des représentants qui interviendront dans le processus consultatif⁴⁷ ». Dans le cas présent, cette tâche de désignation de celles et ceux qui participeront à la formation de la CEC pour devenir *peace monitor* est déléguée aux *ward councillors*.

3. Un processus de sélection délégué

Dans l'introduction du module 3 (partie du manuel distribuée aux participant·es lors de la formation) une référence assez générale est faite aux caractéristiques dont les *peace monitors* doivent faire montre :

« Les Peace Monitors peuvent être des personnes qui travaillent déjà avec des migrant·es ou à des initiatives de paix, ou des personnes influentes ou qui ont une passion ou un intérêt pour la construction de la paix. Il est recommandé que les Peace monitors soient des personnes politiquement mûres et qu'ils n'utilisent pas leur position de Peace Monitor pour promouvoir des objectifs politiques. Toutes les participant·es doivent adopter une attitude correcte et impartiale dans leurs efforts pour trouver un équilibre entre les droits et les intérêts des migrant·es et de la population locale. Les Peace monitors doivent être des personnes qui connaissent et

⁴⁷ Olivier de Sardan, *La revanche des contextes*, 2021, 297-300.

comprennent la communauté et sa dynamique, en particulier en ce qui concerne la diversité culturelle et les relations entre les différents groupes⁴⁸ ».

Les *peace monitors* doivent donc à la fois être localement connectées, tout en étant capables, dans le contexte tendu que j'ai évoqué ci-dessus (cf. Encadré 8) d'être « impartial-es », au-dessus de la mêlée, ce qui est plutôt contradictoire. Au-delà de cette description générale, cette phase de sélection, contrairement au profilage, n'est pas évoquée de manière très détaillée dans le manuel laissant une « marge d'autonomie » importante aux *street level bureaucrats* de la CEC⁴⁹, qui est toutefois limitée par les mêmes impératifs temporels et objectifs chiffrés que la phase précédente. Les membres de la CEC doivent trouver ces *leaders* « exceptionnel·les » très rapidement puisque les premières formations doivent avoir lieu en mars. Pour ces raisons, le choix des 25 *leaders* est délégué au *ward councillor* qui sont toujours des élu·es de l'ANC et à qui Mr Dream et Nomvula fixent des objectifs de représentativité assez larges, ie au-delà de leur seul parti ou alliés. Il arrive que certain·es acteur·rices à qui cette mission est confiée ne jouent pas tout à fait le jeu selon les règles fixés par ARESTA.

« - Léo : Comment vous gérez ça [les tensions et luttes de pouvoir qui peuvent exister entre les différents acteurs du township] ?

- Mr Dream : Rappelle-toi que lorsqu'on se rend dans ces communautés, on porte une casquette sur laquelle est écrit 'initiative non-politique' [...] Et rappelle-toi que lorsqu'on parle au [ward] councillor, la première chose qu'on met en avant c'est une initiative pacifique dans sa communauté, mais aussi on lui dit 'nous avons besoin de tout un chacun, nous n'avons rien à voir avec votre politique'.

- Léo : Tu ne penses pas que le councillor va parfois choisir celui-ci et pas celui-là parce que...

- Mr Dream : Ce sont des choses qui arrivent... Ce sont des choses qui arrivent, on s'attend à ce qu'il y ait différents secteurs, et tu trouves dans tes registres que les personnes qui sont choisies sont de l'ANC, de l'ANC, de l'ANC, de l'ANC... Ça ne rend pas justice à ce qu'on fait mais ces personnes sélectionnées, lorsque nous les formons, ce n'est qu'à ce moment-là qu'elles se rendent compte que ce n'est pas vraiment pour elles, qu'il faut inclure d'autres secteurs et ce sont elles qui tendront la main et nous permettront d'atteindre d'autres secteurs » (entretien Mr Dream, 26 octobre 2016).

⁴⁸ NICDAM, « Module 3 - Unit 1 - Training Manual - Building and Strengthening Communities of Diversity and Peace - Master Training for NGO Partners » (NICDAM, 2011), 5.

⁴⁹ Lipsky, *Street-level bureaucracy*, 2010.

A propos des formations que j'ai observées, il est possible de noter que les participant-es sont majoritairement des femmes, entre 30 et 50 ans, qui font partie de l'ANC, de SANCO ou du Community Police Forum (CPF) local (souvent proche de l'ANC). Toutefois, pour illustrer de manière plus fine les effets de ce mode de sélection et les adaptations que les membres de la CEC doivent parfois opérer, il faut revenir sur le processus tel que je l'ai appréhendé à Strand et Samora Machel. À Strand, en avril 2016, le *ward councillor* semble avoir joué le jeu puisque parmi les participant-es à la formation, on retrouve la diversité relative observée lors des entretiens collectifs/*lobby meeting*. Si les migrants somaliens ne sont plus là, et que les membres de l'ANC ou de SANCO sont majoritaires, sont également présent-es deux pasteurs et quelques membres de l'Economic Freedom Fighters (EFF)* et du Pan Africanist Congress (PAC)*, deux partis d'oppositions à l'ANC au niveau national. Toutefois, il ne s'agit pas de calquer les oppositions nationales sur la politique locale et la présence de différents partis politiques ne signifie pas nécessairement une absence de proximité avec le *councillors*. S'il y a bien une forme de diversité pendant la formation, la suite du programme (*cf. chapitre 6*) voit le groupe se restreindre et il ne sera composé *in fine* que de participantes membres de la ligue des femmes de l'ANC et de SANCO (alors que la CEC bénéficie pour la première fois d'un budget pour rémunérer une dizaine de *peace monitors* à hauteur de R1 000⁵⁰). Au demeurant, si cette diversité est un enjeu pour l'équipe de la CEC, elle n'est pas vraiment contrôlée par les bailleurs. Elle est vaguement évoquée mais jamais vraiment détaillée dans les rapports, où seulement quelques extraits de formulaires de présence sont mis en annexe et où les tableaux où sont inscrits le nombre de participant-es ne sont subdivisés qu'en catégorie de genre.

A Samora Machel, ARESTA organise une première formation fin 2014. D'après Mr Daniels, un des fondateurs d'un groupe de parents mobilisés contre les gangs *Ikamva peacemakers* (*cf. Encadré 10 p. 293*), à ce moment-là et avant de les rencontrer en 2015, Mr Dream a formé un groupe de jeunes « dans la poche » du *ward councillor*. Il m'explique qu'en 2015, il tente de formaliser la situation d'Ikamva qui agissait de manière informelle pour en faire un CPF, et qu'il rencontre alors Mr Dream au commissariat local, qui va accepter de les former.

« - Mr Daniels : Alors qu'on était occupés à faire ça [s'enregistrer comme CPF], maintenant que les choses se sont calmées, on voyait maintenant des gens qui sont des peace monitors, on leur dit 'on est les Ikamva peace makers', vous étiez où quand on faisait cette histoire de [lutte contre les] gangs ? Il y a une autre fille idiote, utilisée par le conseiller, celui d'avant [les élections municipales de 2016], maintenant vous

⁵⁰ Pour rappel le revenu médian est situé à R4 500 en 2017 (Stats SA, « Monthly Earnings in South Africa, 2017-2022 » (Pretoria: Statistics South Africa, 2024), 7). Demande de rémunération que Mr Dream formule depuis plusieurs années, notamment pour assurer la continuité du programme suite à la formation (*cf. chapitre 6*).

venez dans les écoles pour parler de ça... Ça devrait être à nous de parler parce que c'est nous qui avons fait ça... On est jaloux de vous. Si vous voulez, vous devez être sous notre direction. Jusqu'à ce qu'on rencontre M. Big, on l'a rencontré pour la première fois au poste de police.

- Léo : C'étaient des gens de Samora Machel ?

- Mr Daniels : Des jeunes qui n'auraient jamais pu intervenir dans le gangstérisme, parce qu'ils sont eux-mêmes des jeunes...

- Léo : Pourquoi Mr Dream a-t-il formé ces jeunes et pas vous ?

- Mr Daniels : Parce qu'on ne connaissait pas ARESTA et que M. Big ne savait pas ce qui se passait à Samora Machel. Il a parlé au conseiller et il a pris les gens qu'il avait dans sa poche, quelques jeunes, et les a envoyés à Mr Dream pour qu'il les forme. Jusqu'à ce qu'on se rencontre et qu'on lui dise qu'on a fait ceci et cela, nous, les personnes âgées, quelques jeunes, peut-être 4-5 jeunes d'entre nous. Il a dit : 'Non, on va faire quelque chose, je dois vous former parce que ce que vous avez fait me dit que vous êtes les personnes que je cherchais'. Nous avons rencontré M. Big, puis on nous a enseigné la résolution des conflits, toutes ces choses sur la cohésion sociale, l'importance des réfugié-es » (Mr Daniels, entretien 28 novembre 2016).

Cet extrait d'entretien est doublement intéressant puisqu'il pointe les effets du processus de sélection, qui laisse de côté l'acteur important au sein de Samora Machel, mais aussi la capacité d'adaptation de Mr Dream qui pourra ensuite s'appuyer sur Mr Daniels pour mener des actions en 2015 et 2016 (cf. portrait Mr Daniels ci-dessous, qui est donc pour ARESTA un « bon » intermédiaire). Dans le contexte politique et économique tendu, la formation d'ARESTA constitue donc une ressource pour les acteurs locaux dans le champ politique et au-delà (comme on le verra certain·es participant·es voient dans la formation une porte d'entrée vers un emploi). En août 2016, au moment des élections municipales, Mr Daniels, déçu de ne pas avoir été plus épaulé par le *councillor* dans son initiative, soutient un candidat qui remporte les élections quand son rival, majoritairement soutenu dans la zone d'habitation informelle de Kosovo rejoint après la défaite la Democratic Alliance (DA)*. Ikamva est traversée par cette division, l'organisation voit son nombre décroître et le *councillor*, comme Mr Daniels voit dans la formation d'ARESTA et le potentiel *stipend* un moyen de remobiliser des habitant·es de Kosovo en leur faveur. Avec le soutien du *councillor*, Mr Daniels a donc réuni pour la formation des habitant·es de Kosovo, qui s'inscrivent sur la feuille de présence comme membres du DA, et de Samora Machel, qui se présentent comme membres de SANCO, de l'ANC, ou d'Ikamva. Les interactions entre

les deux groupes sont toutefois peu nombreuses et une fois la formation finie, chacun-e rentre chez soi.

Encadré 10 - Portrait de Mr Daniels : peace maker et peace monitor

Thando Daniels est décédé subitement en janvier 2017. Comme Mr Dream et Nomvula, je suis invité à l'enterrement de celui qu'à ARESTA nous appelions « Mr Daniels » et qui se faisait parfois surnommer « Bucks », étant un fan absolu de l'équipe de football des Orlando Pirates connue comme les « Buccaneers » (boucaniers). Pour la cérémonie, entre 300 et 400 personnes sont réunies dans le gymnase du lycée Sophumelela de Samora Machel. Les couleurs de l'ANC sont largement dominantes dans la salle, mais sont également accompagnées de celles des Orlando Pirates, des gilets fluorescents des neighbourhood watch d'Ikamva, des uniformes scolaires de nombreux-ses lycéen-nes et militaires de quelques vétérans d'uMkhonto weSizwe (MK). Face à l'audience, derrière un long bureau recouvert d'une nappe et de fleurs noires, vertes et jaunes se tiennent un révérend anglican, l'officier de police à la tête du commissaire de Nyanga et de nombreux responsables de l'ANC qui prendront la parole à tour de rôle. Ce triste événement, pour lequel la ville du Cap fait un don de R5 000, permet de saisir l'importance qu'avait Mr Daniels à Samora Machel. Toutefois, ceci contraste légèrement avec les difficultés que ce *leader* local me disait rencontrer quelques semaines auparavant en entretien et ne doivent pas faire croire que cette importance était liée à une position de pouvoir politique ou financier, bien au contraire.

Mr Daniels est né au Cap en 1963. Il grandit entre Crossroads, les bantoustans du Transkei, où habitent ses grands-parents, et Mdantsane le *township* d'East London, dans le Ciskei. Sa mère est employée de maison mais parvient à l'envoyer étudier dans deux pensionnats du Transkei (de 1973 à 1981). C'est là que commence sa carrière militante. Du fait de son implication politique avec le syndicat étudiant COSAS (Congress of South African Students) il est renvoyé avant de pouvoir passer son bac : « J'étais loquace [rire]... La police a été appelée, certains ont été arrêtés. J'ai dû m'enfuir... comme un fugitif, tu vois, parce que je savais que si la police de Kaizer [Kaizer Matanzima, dirigeant du Transkei] m'attrapait, je serais battu, tu vois, tout peut arriver... Parce que j'étais un meneur et que d'autres ont été attrapés, j'ai découvert qu'ils ont été battus comme des diables, j'ai dû m'enfuir »⁵¹.

Il fuit vers le Cap où il ne parvient pas à se réinscrire au lycée. Il trouve un petit boulot de livreur puis après un accident au travail, il se met à « fumer de la ganja » et vole les livraisons de lait dans les beaux quartiers tôt le matin pour les revendre dans Crossroads. Il est proche de l'ANC mais son engagement prend un tournant lorsqu'il participe aux soulèvements de 1985 et 1986 qui voit le gouvernement de l'apartheid décréter l'état d'urgence. Lors d'un affrontement avec la police il est blessé par balle, est envoyé à l'hôpital puis en prison. À sa sortie plusieurs mois plus tard il rejoint le camp de squatteur de KTC, reçoit un entraînement de MK, et participe au conflit contre les « witdoeke », habitants du *township* alliés à la police de l'apartheid. Il est élu secrétaire de la branche locale du Cape Youth Congress (CAYCO), organisation proche de

⁵¹ Toutes les citations ci-dessous sont tirées d'un entretien mené avec Mr Daniels le 28 novembre 2016.

l'ANC et de l'UDF visant à organiser la jeunesse en dehors des écoles et universités. Après la libération de Nelson Mandela en 1990, il devient également secrétaire de la branche locale de la ligue de la jeunesse de l'ANC. Du fait, de la « guerre des taxis », entre deux organisations en concurrence pour le monopole des routes, dans lesquelles les membres de l'ANC sont poussés à choisir un camp, Mr Daniels doit de nouveau fuir. Il s'installe avec sa femme à Khayelitsha où il « se fait discret » et abandonne ses mandats politiques.

Tout en restant membre de l'ANC, il ne postule pas non plus pour des positions politiques lorsqu'il s'installe en 1998 dans une petite maison RDP à Samora Machel, parce qu'il n'est pas de ce *township* et que « les gens s'éliminent les uns les autres ». D'autant plus qu'il doit s'occuper de faire vivre ses trois enfants sans travail : « je n'ai jamais travaillé. Je suis malchanceux, vraiment... Si je trouve un boulot, ce n'est qu'un petit bout de boulot ». Pour vivre il vend donc « un peu de ganja », notamment à ses anciens camarades de MK qui ont intégré l'armée, et il fabrique des accessoires pour supporters (dont des *makarabas*, casques de chantier décorés). C'est d'ailleurs par le football qu'il va s'impliquer dans la vie de sa communauté en créant un fan club « de plus de 100 personnes » des Orlando Pirates. Lors des élections municipales de 2011, il met alors le poids de son club derrière le candidat finalement victorieux (dont la principale opposition était un autre candidat de l'ANC). Il me dit cependant qu'ensuite, malgré ce soutien, « il m'a oublié », et qu'il ne fait rien contre le développement des gangs.

En effet, à partir de 2011/2012, se développent dans les *townships* noirs des affrontements entre les gangs d'adolescents *Vura* et *Vatos*, qui font de nombreux·ses blessé·es et parfois des morts. Le fils aîné de Mr Daniels est lycéen et son père m'explique que « nos enfants ne pouvaient plus aller à l'école, ou rien faire ». Mr Daniels, avec des parents de son quartier, principalement des femmes, s'organisent pour fouiller les sacs des élèves à l'entrée du lycée, et patrouiller sur les axes menant les enfants à l'école. Avec Andile (surnommé Skara en référence à ses cicatrices, *scars*), un ancien gangster repent, il tente de dialoguer avec les membres de gang et organiser des discussions entre eux. Ils organisent également des manifestations jusqu'au commissariat de Philippi pour exiger plus de protection de la part de la police. Avec le soutien du directeur du lycée, en juin 2013 ils enregistrent « Ikamva⁵² Peace Makers » comme NPO. L'organisation agit d'abord principalement comme un Community Police Forum (CPF), communément appelé *neighbourhood watch*, et son travail est reconnu. Mr Daniels devient président du Nyanga Cluster CPF puis, après avoir reçu le prix du *neighbourhood watch* de l'année des mains de la maire du Cap en 2015, Ikamva reçoit une formation, du ministère provincial en charge de la sécurité, et du matériel (vélos, vestes fluo, lampes de poche). Malgré cela, même si certain·es membres sont payé·es par le biais de contrats courts et précaires, la majorité ne le sont pas et Ikamva perd progressivement beaucoup de membres passant d'après lui de 70-80, à ses débuts, à 15 fin 2016 (d'autant plus que les violences entre gangs sont moins prégnantes).

Mr Daniels fait pourtant de nombreux efforts pour obtenir du soutien. Ils obtiennent parfois des missions rémunérées de gardiennage de l'école mais sont en concurrence pour les vacances scolaires avec une entreprise qui a elle un « certificat de sécurité » (certificat que tente d'obtenir Mr Daniels mais il

⁵² Ikamva signifie « futur » en Xhosa.

rencontre des difficultés administratives et financières de cette procédure). Les relations avec ARESTA s'inscrivent également dans cette dynamique puisqu'elles vont permettre à quelques membres de toucher des *stipends*, de recevoir une formation et d'organiser plusieurs tournois sportifs et événements culturels, mais aussi de devenir des intermédiaires légitimes lors de conflits entre migrant·es et Sud-Africain·es.

B. Africa Unite : des participant·es aux *townships*, des intermédiaires ONGisés ?

Contrairement à ARESTA, Africa Unite ne définit pas à l'avance avec ses bailleurs la liste des « communautés » dans lesquelles l'organisation va travailler et est moins prise par des objectifs chiffrés et des contraintes de temps. Chaque début d'année, les membres du programme Human Rights for Social Cohesion (HRfSC) peuvent donc prendre le temps de sélectionner par eux-mêmes, celles et ceux qui feront selon elles et eux de « bon·es » pair·es éducateur·rices. À la différence d'ARESTA, ce sont donc les salarié·es de l'ONG qui se chargent de choisir les candidat·es durant cette phase, à laquelle je n'ai pas participé directement, mais dont j'ai observé les résultats et que j'ai abordée en entretien avec les sélectionneur·ses et les sélectionné·es. De même, l'objectif n'est pas comme à ARESTA de former un groupe dans un *township* défini mais au contraire de réunir des individu·es qui viennent de toutes les « communautés » du Cap, en pratique majoritairement des *Cape Flats*⁵³. Cette pratique relève d'une volonté de faire interagir jeunes Sud-Africain·es noir·es, *coloureds* et jeunes migrant·es, mais aussi d'une ambition de quadriller l'espace (cf. *Carte 1 p. 218*). Le bassin de recrutement d'Africa Unite n'est au demeurant pas exactement le même que celui d'ARESTA : les sélectionné·es sont plus jeunes, ont plus souvent fait des études supérieures, sont plus familier·ères avec le langage développement et l'anglais. S'ils et elles font parfois partie des structures classiques des *townships* (partis politiques, SANCO, CPF), ils et elles sont généralement plutôt situé·es à l'extérieur de celles-ci, dans des ONG plus ou moins importantes. Comme les portraits de Chantelle, Blessing ou de Lwandile dans le chapitre précédent l'ont souligné, devenir pair·es éducateur·rices est une des voies principales pour ensuite être salarié·es par Africa Unite et le recrutement des pair·es éducateur·rices pourrait donc être envisagé comme une première étape de sélection dans ce processus.

Lorsque j'évoque en entretien avec Zacharia la méthodologie d'Africa Unite, il m'explique qu'initialement la question de la sélection ne se posait pas puisque les premier·ères pair·es éducateur·rices étaient celles et ceux qui avaient participé aux premières réunions et à la première formation en 2002 à New Crossroads (cf. *chapitre 1*). La question s'est en revanche posée lorsqu'ils ont souhaité

⁵³ D'après le rapport annuel d'Africa Unite, « 80 % de nos pair·es éducateur·rices sont issus de communautés historiquement défavorisées, caractérisées par la pauvreté, les inégalités, les conflits et la violence » (Africa Unite, « Annual report 2017/2018 », 2018, 6). Malgré mes demandes je n'ai jamais pu obtenir les informations qui m'aurait permis de confirmer cette donnée et d'établir des généralités statistiques sur les pair·es éducateur·rices (comme j'ai pu le faire pour les stagiaires ou les salarié·es).

avec Trevor « faire grandir l'organisation » en dupliquant le processus initié à New Crossroads, notamment vers les communautés *coloureds* en 2003-2004 (entretien Zacharia, 27 août 2024). Ils utilisent alors le réseau d'un·e de leurs pair·es éducateur·rices au sein de certaines associations du *township* de Manenberg pour sélectionner de nouvelles personnes à former, puis établissent progressivement un processus de recrutement plus formel, qui va venir s'ajouter à cette sélection par le réseau. En 2017, qu'ils et elles aient été recommandé·es par des organisations partenaires d'Africa Unite ou qu'ils et elles soient tombé·es en ligne sur une publication évoquant la possibilité de devenir pair·es éducateur·rices pour l'ONG (sur le site et les réseaux sociaux de l'ONG, cf. *Figure 14 ci-dessous*), tous·tes les candidat·es doivent remplir un formulaire et venir au bureau d'Africa Unite passer un entretien. En 2017, 117 candidatures sont reçues pour 19 sélectionné·es⁵⁴. Zacharia m'explique que la formalisation du processus de recrutement avait pour objectif d'éviter que « certain·es jeunes ne s'impliquent que quelques temps » (entretien Zacharia, 27 août 2024), fasse défection après la formation. Le formulaire de candidature, qu'il faut remplir pour participer à la formation de pair·e éducation, fonctionne donc comme une forme d'engagement pour celle ou celui qui le signe. Dès la première page, ils et elles doivent répondre à la question : « Êtes-vous prêt·e à vous engager comme bénévole au sein de votre communauté pour animer des ateliers pendant un an ? ».

⁵⁴ Africa Unite, « Progress Report April 2017 - September 2017 (à destination de DKA) », octobre 2017, 5.



Figure 14 - Publication Facebook pour le recrutement de pair-es éducateur-rices

Ce formulaire de trois pages, comme la publication Facebook ci-dessus, demande des précisions sur les qualifications/compétences du candidat-e, sur les communautés dans lesquelles il sera possible d'intervenir, et sur ses expériences précédentes (cf. *nnexe p. 542*). Ils sont particulièrement attentif-ves à choisir environ 25 personnes déjà impliquées dans leurs communautés. Ceci doit permettre de sélectionner des candidat-es qui sont déjà actif-ves et qui pourront efficacement mettre en œuvre les séances sur les droits humains et d'autres activités, comme mentionné dans le portrait de Chantelle (cf. *chapitre 3 p. 243*) :

« - Léo : Qu'est-ce que t'as pensé de la formation d'éducateurs de pairs [qu'elle fait en 2016] ?

- Chantelle : Bon, je pense que dès l'entretien Blessing a dit qu'il s'agissait de relations, de partenariats... Je me suis dit 'je sais faire ça'.

- L : C'est quelque chose qu'ils vous ont dit pendant l'entretien ?

- Chantelle : Oui... ils m'ont dit 'nous ne cherchons pas des personnes qui devaient apprendre à faire ça'. On a besoin de quelqu'un qui a des qualités de leader, qui connaît les acteurs de la communauté, qui sait qui est notre conseiller [de ward]. Je me souviens que Blessing m'a posé la question 'qui est le conseiller de ton ward?', tu vois... Du coup, j'ai vu que vous vous recherchez quelqu'un comme moi. Tu vois, genre une jeune qui pourrait dire 'je vais organiser un événement et je ne vais pas avoir à acheter ceci et cela, mais je sais que je peux aller là et que je peux aller là'... J'ai su que c'était pour moi, dès l'entretien » (entretien Chantelle, éducatrice puis salariée d'Africa Unite, 5 octobre 2017).

Un autre prérequis important est langagier : « Avoir une maîtrise raisonnable de l'anglais » (« *Have a reasonable grasp of English* » cf. Figure 14 ci-dessus). Ceci peut également s'expliquer par des raisons pratiques. Contrairement aux formations d'ARESTA, le facilitateur de la formation fait face à un groupe plus divers et ne peut pas, comme Mr Dream, alterner entre xhosa et anglais, la langue maternelle de certain-es participant-es étant par exemple l'afrikaans, le swahili, le somali, etc. Ceci n'est pas anodin dans un pays où la maîtrise (ou non) de l'anglais est un marqueur social fort et inégalement réparti qui est notamment lié au fait d'avoir pu accéder (ou non) à une école en dehors des *townships*. Les travailleur-ses d'Africa Unite en sont bien conscient-es :

« Si tu prends les inégalités en Afrique du Sud, ça signifie aussi que le type de jeunes que tu vas cibler doit être capable de parler à la fois la langue locale et l'anglais. Et dans la plupart des cas, ce sont ceux qui ont excellé à l'école qui ont cette opportunité » (entretien Blessing, directeur du programme HRfSC, 28 mai 2024).

Si ce critère n'exclut pas automatiquement les individus les moins dotés en capitaux scolaires (souvent lié à la possession d'autres formes de capitaux), ceci ne leur est pas favorable, tout comme le fait de devoir remplir un dossier de candidature et de défendre son expérience devant les salarié-es de l'organisation. *In fine*, ce processus a donc nécessairement une influence sur le profil des participant-es à la formation. Le résultat de la candidature d'Nokuthula et de Siphokazi, deux jeunes femmes rencontrées par l'équipe du HRfSC à une formation coorganisée par Africa Unite, AIDC et TCOE en 2018, est ici instructif. Elles appartiennent toutes les deux au Progressive Youth Movement, une organisation de Khayelitsha soutenue par AIDC, composée majoritairement de jeunes femmes qui se battent pour l'amélioration de leurs conditions de vie, et notamment pour pouvoir installer leurs *shacks*

sur un terrain vacant. Nokuthula est une des meneuses du groupe au nom duquel elle parle, en anglais, à plusieurs reprises pendant la formation. Siphokazi mène elle toujours les chants à chaque reprise de séance et s'exprime beaucoup au sein du groupe en xhosa. La première a un diplôme professionnel d'électricienne et a été employée mais ne peut plus travailler à la suite d'un accident, elle a grandi à Khayelitsha et parle bien l'anglais. La seconde a grandi dans une zone rurale de l'Eastern Cape et est arrivée beaucoup plus tardivement au Cap. Elle n'a pas fini le lycée, ayant eu un enfant. Si Blessing me dit que Siphokazi a une énergie très communicative et est « une bonne mobilisatrice », il m'explique que contrairement à Nokuthula, elle ne parle pas assez bien anglais pour être sélectionnée, et c'est donc cette dernière qui est retenue.

La sélection finale est ensuite effectuée par l'équipe de direction d'Africa Unite lors d'entretiens qui durent entre 15 et 30 minutes. Zacharia et Blessing veillent à ce qu'il y ait un certain équilibre entre hommes et femmes mais aussi entre migrant-es, Sud-Africain-es noir-es et *coloureds* (entretien Zacharia, 27 août 2024), contrairement à ARESTA où tous-tes les participant-es sont noir-es. Ceci tient aux bailleurs qui sont attentifs et demandent des comptes dans les rapports sur les questions de parité et au fait qu'Africa Unite envisage la formation elle-même comme un moment d'interactions propice à désamorcer les tensions entre communautés. Ainsi, participent à la formation de 2019, douze Sud-Africain-es noir-es et cinq *coloureds*, habitant en grande majorité les *Cape Flats*. Depuis 2014, dans le cadre du programme « échange africain⁵⁵ », chaque année Africa Unite intègre dans sa formation quatre ou cinq jeunes membres d'autres organisations financées par DreiKönigsAktion (DKA) sur le continent (hors-Afrique du Sud). Ils et elles viennent en 2018 du Cameroun, de la RDC et de Namibie. S'ajoutent à ce groupe des « migrant-es », quatre personnes arrivé-es plus ou moins récemment en Afrique du Sud, de Somalie, de RDC et du Nigéria et qui habitent au Cap. Nous sommes trois stagiaires blanc-hes en 2018 dont un qui a la mission spécifique de réaliser une vidéo de promotion de la formation (je serai seul en 2019).

En 2018, les présentations que font d'eux-mêmes les participant-es au début de la formation me permettent de noter que 22 des 29 jeunes expliquent faire partie d'une ONG et plusieurs expliquent vouloir travailler dans ce secteur (ce qui est beaucoup moins le cas pour les personnes sélectionné-es par ARESTA, plus âgé-es et/ou qui ne se projettent pas nécessairement dans le monde non-gouvernemental). Parmi les participant-es, 11 disent faire des études supérieures, soit plus d'un tiers du groupe, dans un pays où, en 2017, seulement 10,2% des noir-es et 7,8% des *coloureds*, entre 18 et 24 ans, ont accès à l'éducation tertiaire⁵⁶. Ce chiffre, mais aussi le fait que très peu d'entre eux habitent dans des

⁵⁵ Programme initié grâce au soutien de DKA qui permet de faire venir au Cap, pour une période d'un mois au moment de la formation, des membres d'ONG soutenues par ce bailleur ailleurs sur le continent.

⁵⁶ (Stats SA, « Higher Education and Skills in South Africa, 2017 », Education Series (Pretoria: Statistics South Africa, 2017), 25).

zones informelles, laisse supposer qu'une majorité des participant·es font partie des « fractions stables des classes populaires⁵⁷ » des *townships*. Au demeurant, mes observations, et les comparaisons avec les formations d'ARESTA (mais aussi d'autres organisations partenaires d'Africa Unite, comme AIDC et TCOE, avec lesquelles j'ai assisté à des formations), laissent entrevoir un groupe largement plus à l'aise avec l'exercice même de la formation, ses rituels et son langage (*cf. chapitre 5*). Le groupe n'est évidemment pas monolithique et si beaucoup s'accordent avec l'approche consensuelle que les facilitateurs d'Africa Unite leur présentent, certain·es émettent des critiques plus ou moins directes, notamment un participant qui se dit proche de l'EFF* ou une participante qui a été impliquée dans le mouvement #FeesMustFall*, qui mobilisent des rhétoriques insistant plus sur le rapport de force.

Ce rapide résumé du processus de sélection permet de comprendre que pour Africa Unite, un·e « bon·ne » pair·e éducateur·rice est donc principalement une jeune personne qui mène déjà des actions dans sa communauté (qui sont souvent tirées du répertoire d'actions dépolitisées mais pas seulement). Pour rester un·e « bon·ne » pair·e éducateur·rice, il faut ensuite s'impliquer avec Africa Unite. En principe les participant·es doivent, dans une perspective *bottom-up*, mener des séances de sensibilisation aux droits humains et jouer le rôle d'intermédiaire avec leur communauté, faire émerger les problèmes auxquels elles font face et trouver des solutions à mettre en œuvre. Toutefois, en pratique, les jeunes formé·es ont rarement les capacités de mobilisation qui permettrait de réaliser ces ambitions. Ils mènent donc généralement des activités plus modestes et s'intègrent dans des projets de médiation de conflits aux accents plus descendants et qui passent par les mêmes institutions qu'ARESTA (*ward councillors*, SAPS, CPF, etc.) tout en étant plus ouverts à d'autres acteurs et notamment les mouvements sociaux (*cf. chapitre 6 III.B p. 466*).

Au demeurant, si de nombreuses personnes formées ne s'impliquent pas du tout après la formation (*cf. chapitre 5*), celles et ceux qui le font n'ont pas nécessairement le même succès dans leurs tentatives et ne sont pas soutenus de la même manière par Africa Unite. Malgré leur efforts, tous·tes ne peuvent pas être employé·es comme Blessing, Lwandile ou Chantelle après avoir « fait leur preuve » (*cf. chapitre 3 p. 238*). À ce titre le portrait croisé de Xabiso et de Mandla, deux « *NGO hustlers* » est instructif, le premier ayant à sa disposition un réseau ANC qu'il sait faire jouer quand le second possède beaucoup moins de poids dans le *township* et ne parvient pas, malgré ses efforts, à « percer » à Africa Unite et dans le secteur non-gouvernemental (*cf. Encadré 11 ci-dessous*). En entretien, Blessing me présente Xabiso comme un « mercenaire » qu'Africa Unite paie un « *higher stipend* » (entretien Blessing, 28 mai 2024) - ce que Xabiso appelle « être apprécié » - pour organiser des événements ou

⁵⁷ Bien que la comparaison entre la France et l'Afrique du Sud ne soit pas toujours appropriée, je reprends cette expression à L. Barrault-Stella, C. Berjaud, et S. Dahani dans la mesure où elle permet de saisir les luttes de positionnement qui traversent les classes populaires (Barrault-Stella, Berjaud, et Dahani, « L'instabilité des soutiens populaires à Emmanuel Macron. Les usages fluctuants de bulletins de vote Macron et LaREM dans un quartier populaire en 2017 », 2019).

mobiliser des participant·es et qui, une fois sa mission accomplie, peut « disparaître plusieurs mois » (entretien Blessing, directeur du programme HRfSC, 28 mai 2024). Il se qualifie lui de « *NGO hustler* ». Ce terme de *hustler*, difficilement traduisible, est beaucoup utilisé dans un pays où le taux de chômage très élevé, notamment chez les jeunes noir·es et *coloureds*, oblige de nombreux·ses individus à bricoler, combiner, magouiller pour vivre ou survivre à la périphérie de l'emploi formel. Appliqué aux ONG, ce terme permet de comprendre comment Xabiso travaille depuis 20 ans pour ce secteur, sans n'y avoir jamais vraiment occupé un poste salarié stable. Si cette situation « convient » à Xabiso, célibataire, qui vit dans un *shack* à l'arrière de la maison de sa mère⁵⁸, Mandla, jeune père d'un enfant ne peut pas faire vivre sa famille avec les petits *stipends* qu'il décroche parfois avec Africa Unite ou d'autres ONG, malgré son investissement important (la limite de l'application du concept de *hustler* au secteur associatif est que cette utilisation tend peut-être trop à réduire l'implication à une transaction économique quand beaucoup d'autres aspects sont en jeu).

Encadré 11 - Portrait Xabiso et Mandla : deux NGO hustlers

L'entretien avec Xabiso, qu'il a accepté à condition que je l'emmène ensuite manger une *gatsby*⁵⁹, se déroule proche de sa maison et du bureau de Singamakhali dans une salle attenante à l'église JL Zwane de Gugulethu. Il utilise cet endroit « comme une base », pour accéder à internet et organiser des réunions parce que, même s'il n'est pas pratiquant (« un dimanche c'est un dimanche pour moi »), il « connaît le révérend ». Si Africa Unite paie fréquemment ce grand homme haut en couleur, aux yeux rieurs, parlant un anglais plein de déformations hyperboliques et d'expressions qui lui sont propres, c'est pour accéder à son réseau, aussi bien au sein de l'ANC que des *townships* de Gugulethu et Nyanga. Xabiso est né en 1979 et a grandi à Gugulethu où une employée de maison (« *domestic worker* ») membre de l'ANC et de SANCO l'a élevé en l'absence de son père. Xabiso a 15 ans au moment des élections de 1994 et se rappelle bien « l'odeur des gaz lacrymogène » qui émanait de la dernière décennie de l'apartheid. Au lycée, il s'implique avec le syndicat étudiant COSAS (Congress of South African Students), proche du parti de Nelson Mandela. Il ne peut pas continuer ses études après son *matric* (baccalauréat) et il commence donc sa carrière d'intermédiaire et de « *NGO hustler* ».

Il m'explique qu'après le lycée, au début des années 2000, il continue à s'engager au sein de l'ANC, parti dans lequel il m'explique qu'il a toujours été un « membre ordinaire de la 'branche' locale ». Il se positionne comme pro-Mbeki et quitte l'ANC fin 2008, après l'accession de Zuma à la tête du parti et à la

⁵⁸ Il m'expliquera que d'après lui, le gouvernement ne se préoccupe pas des anciens *townships* comme Gugulethu et Nyanga où beaucoup de gens né·es au Cap vivent, comme lui dans des *backyard shack*, et favorise les endroits où habitent les nouveaux arrivant·es du Eastern Cape, reprenant à son compte l'opposition *umhlali/abemi* (Bank et Mkhuzo, « The Limits of Ubuntu: Infrastructures of Violence and Social Cohesion in Cape Town », 2021). Lorsque je lui demande s'il a pris part à une récente manifestation de *backyarders* à Gugulethu, il m'explique que bien qu'il défende le droit de manifester et cette cause, il ne veut pas prendre part à des manifestations violentes (des voitures ayant été brûlées).

⁵⁹ Spécialité culinaire du Cap, grand sandwich à partager garni de frites et pouvant contenir une variété de garnitures et sauces.

présidence de la République. Il rejoint le parti plus centriste qui se crée à ce moment-là, le Congress of the People (COPE), mais revient rapidement à l'ANC en 2010, la nouvelle formation n'ayant « pas répondu aux attentes ». Il s'implique également au sein de différentes ONG. Il est d'abord bénévole au début des années 2000 pour la South African Mobile Library Association (SAML), une CBO, partenaire locale de l'ONG anglaise Education for Democracy in South Africa (EDSA) en partenariat avec l'organisation sud-africaine ASSET (Association for Educational Transformation)⁶⁰, issue du South African Institute of Race Relations que R. Taylor *et al* inscrivent dans le pôle libéral de la lutte anti-apartheid (*cf. chapitre 1*)⁶¹. Il bénéficiera ensuite pendant quelques temps d'une rémunération (*stipend*) d'ASSET et représentera l'organisation au sein de l'Environmental Justice Networking Forum (EJNF), un forum national d'ONG du secteur de l'éducation et de l'environnement, ce qui lui permet de voyager dans toute l'Afrique du Sud. Parallèlement à son engagement dans SAML, étant en contact avec un des jeunes sud-africain-es impliqué-es dans les premières réunions que Zacharia et Trevor organisent dans le *township* adjacent de New Crossroads, il rejoint Africa Unite en 2002 ou 2003. En 2005, il est sélectionné pour participer à une formation de 11 mois financée par le ministère du développement social sud-africain autour du « développement communautaire ».

Sa double casquette de membre de l'ANC et du Gugulethu Youth Development Council (organisations très proches) et ses engagements dans le monde associatif, lui permette d'être choisi en 2008 pour participer à un échange international « pour jeunes *leaders* » qui implique un voyage de trois mois sur un bateau entre le Japon, Singapour, l'Inde et Oman⁶². Toutes ces occasions sont pour lui l'occasion d'apprendre à parler le « langage développement », dont il aime abuser sous des formes parfois bricolées, chaque réunion ou rencontre devenant par exemple un « *strategic leadership meeting* ». En 2010, il crée sa propre ONG, Chuma, ce qui signifie « prospérer » en xhosa. En 2015 et 2016, Chuma organise avec Africa Unite et le Cape Town Holocaust Center (CTHC), un Anti-Xenophobia Youth Summit de trois jours à destination d'une cinquantaine d'adolescents des *townships* du Cap en reprenant largement le format de la formation des pair-es éducateur·rices. Si Africa Unite et le CTHC financent l'évènement, Xabiso se charge de mobiliser une partie des enfants, et de faire venir deux *wards councillors* de Gugulethu et Nyanga ainsi que le député ANC Bongani Mkongi qui a grandi à Gugulethu et auquel Xabiso a « facilement » accès. Ce même élu, une fois devenu vice-ministre de la police sera de nouveau invité pour un dialogue autour du crime avec la jeunesse en 2017, dans l'organisation duquel Xabiso jouera le même rôle⁶³.

⁶⁰ Voir notamment le site de EDSA, toujours en ligne, bien que toutes ces organisations n'existent plus : <https://www.edsa.org.uk/>.

⁶¹ Taylor, Cock, et Habib, « Projecting Peace in Apartheid South Africa », janvier 1999.

⁶² Voyage financé par un programme du gouvernement japonais. Voir le site internet du Ship for World Youth Program : <https://swy.international/>.

⁶³ Au grand désespoir d'Africa Unite, cet homme politique se distinguera quelques mois plus tard pour avoir tenu des propos jugés xénophobes dans lesquels ils évoquent des chiffres amplifiés à l'extrême sur la présence d'étranger dans les villes sud-africaines (Peter Fabricius, « Government agrees to censure deputy police minister for remarks about foreigners, say African ambassadors », *Daily Maverick*, 2 avril 2019). La vidéo de ces propos sera notamment virale en 2019, quelques semaines avant une nouvelle vague de violence xénophobe.

Toutefois, s'il obtient parfois des *stipends*, ces rémunérations ponctuelles ne sont jamais l'équivalent d'un salaire. Blessing me dira un jour qu'il n'a jamais envoyé son CV alors que Zacharia lui avait fait suivre plusieurs opportunités d'emploi, notamment de l'ONG Freedom House. On peut faire l'hypothèse que, bien que Xabiso soit un excellent mobilisateur, il ne possède pas les compétences, notamment pour la rédaction de mail et de rapport que peuvent demander ces positions. Il profite de l'entretien pour me demander si je n'aurais pas un écran d'ordinateur (le sien ne fonctionnant plus) ou un projecteur pour l'aider dans un nouveau projet. Lors de son voyage au Japon, il a appris à utiliser PowerPoint et il souhaite créer une entreprise, qu'il souhaite appeler « Tell No More Lies Production », pour pouvoir vendre des services de montages audio/photos pour les mariages, enterrements, anniversaires, etc. En repartant, il me demandera un peu d'argent pour s'acheter du forfait mobile.

Mandla est un jeune sud-africain noir qui a 26 ans en 2017. Il est né dans la province de l'Eastern Cape et grandit entre son village natal et les *townships* de Khayelitsha puis Samora Machel (Philippi). Sa mère est employée de maison et son père ouvrier dans le BTP (d'abord salarié il enchaîne ensuite les « petits boulots⁶⁴ » et les phases de chômage). Il grandit donc dans une famille avec peu de moyens et habite souvent dans des *shacks*. Après avoir redoublé à deux reprises dans son lycée de l'Eastern Cape, il termine ses deux dernières années d'études secondaires au lycée de Philippi en 2012 et s'« épanouit » dans cet établissement. Il s'implique dans le club de débat et un projet de « *street law* » mené par un cabinet d'avocat du Cap pour sensibiliser les élèves aux questions juridiques. Son *matric* ne lui permet pas de continuer à l'université de droit comme il l'aimerait, mais, poussé par le même professeur d'histoire qui avait incité Mcebisi (cf. chapitre 3, p. 251) à rejoindre le « programme passerelle » du South African Environmental Project (SAEP) quelques années auparavant, il intègre cette même ONG. Ce *bridge year* lui permet d'améliorer les notes de son *matric* mais aussi de découvrir le monde associatif et notamment l'ONG Amandla Development pour laquelle il mène des séances de « *life skills* » dans les écoles primaires de Samora Machel. Il reçoit alors son premier *stipend*.

Ses nouveaux résultats de *matric* lui permettent d'obtenir une bourse et d'être accepté à UWC en licence de droit. En 2015, en plein mouvement #FMF, il s'implique dans les manifestations mais pas dans les structures militantes parce que comme il me le dit : « moi c'est tout pour le développement, pas pour la politique ». Toutefois, il ne parvient toutefois pas, à plusieurs reprises, à valider ses semestres et doit faire deux premières années et deux deuxièmes années au bout desquelles il ne peut plus obtenir de bourse. Il abandonne alors ses études et une salariée du SAEP, elle-même ancienne paire éducatrice d'Africa Unite, le réfère à cette ONG pour être formé en tant que pair éducateur. Une fois formé, en parallèle de petits boulots dans la vente, il mène donc en 2016 de nombreuses séances d'informations sur les droits humains pour lesquelles Zacharia lui paie des petits *stipends*. Par le biais du Trust for Community Outreach and Education (TCOE), également financée par le CCFD et DKA, Africa Unite est impliquée dans un programme autour du

⁶⁴ Toutes les citations sont tirées d'un entretien mené avec Mandla le 22 novembre 2018.

conflit qui oppose les ouvrier·ères agricoles à leur employeur (l'entreprise Robertson) dans les vignobles du Cap. Avec Africa Unite, Mandla se rend donc à plusieurs reprises sur place pour observer les dialogues que tente de mener l'ONG. Dans le même temps il essaie, avec des amis de UWC, de créer sa propre ONG pour créer des emplois pour les jeunes mais la première réunion est un échec, les participant·es repartant énervé·es que Mandla et ses partenaires n'aient pas de boulot à proposer, ce qui lui fait dire : « les gens doivent changer leur façon de penser à ce sujet, tu vois, il faut faire du bénévolat pour avoir des compétences, même si ça ne rapporte pas d'argent ». C'est ce principe que Mandla applique à lui-même, bien qu'il soit déçu de ne pas être plus reconnu par Africa Unite : « je suis un pair éducateur de longue date à Africa Unite, mais j'en suis toujours là, tu vois... Je pense que je n'ai pas fait assez pour montrer que je travaillais ». Toutefois ayant eu un enfant en 2017, il me dit « ressentir la pression ». Il participe donc moins au projet de l'ONG, et, en 2018, s'inscrit à un nouveau programme de pair·e éducation, cette fois pour l'ONG Activate dont il a entendu parler par un membre d'Africa Unite. Avec des personnes rencontré·es lors de cette formation (aux moyens plus importants que celle d'Africa Unite), il prévoit d'ouvrir une nouvelle ONG, cette fois pour permettre aux jeunes sud-africain·es de trouver un emploi dans le secteur artistique. Il commence également à envisager de travailler dans le secteur privé de manière plus durable que les petits boulots qu'il enchaîne. Au moment où je le rencontre pour l'entretien, il est guichetier dans un théâtre et sa *mentor* au SAEP l'a inscrit à une formation de management de deux mois, rémunérée.



Même si les méthodes de sélection sont parfois présentées comme de simples outils techniques, ceux-ci sont loin d'être neutres. De plus, dans le contexte des *townships* par des ONG faisant face à des contraintes différenciées, leur mobilisation aboutit à deux processus de recrutements distincts (bien que le contenu en soi des formations ne soit pas si différent, *cf. chapitre 5*). En définitive, les participant·es que sélectionnent ARESTA et Africa Unite ressemblent par de nombreux aspects aux salarié·es de ces organisations (*cf. chapitre 3 p. 226*) : plus jeunes, diplômé·es et intégré·es dans le secteur non-gouvernemental pour Africa Unite ; plus âgé·es, moins diplômé·es et intégré·es dans les structures politiques et « communautaires » (CBOs) pour ARESTA. Les enjeux et contraintes ne sont pas les mêmes dans les écoles, vers lesquelles la partie suivante se tourne.

II. Les écoles : un point d'entrée privilégié dans la communauté

Les écoles sont ciblées par les trois organisations car « durant la semaine, beaucoup de gens sont au travail⁶⁵ » et que « travailler dans les écoles peut être une opportunité car les élèves sont toujours là » (entretien Blessing, directeur du programme HRfSC à Africa Unite, le 12 juin 2018). Au demeurant, les conflits qui traversent la communauté, qui ont causé la fin du projet du SCCT dans le

⁶⁵ Ako, « Challenging Prejudice Through Participation: A Case Study of an Anti-Xenophobic Community Based Organisation in Khayelitsha Site C in the Western Cape, South Africa », novembre 2013, 77.

township de De Doorns (cf. chapitre 2, p. 203), y sont souvent atténués, bien que ces institutions ne soient pas totalement imperméables et déconnectées du contexte qui les entoure et notamment de la xénophobie que l'institution scolaire contribue à produire⁶⁶. En tant qu'institutions, elles sont tout de même globalement des « bons intermédiaires », des points relativement faciles d'accès qui permettent d'atteindre une audience captive et nombreuse. Les ONG doivent toutefois choisir les lycées⁶⁷ où elles interviendront et les lycéen·nes (et/ou être choisis par elles et eux) qui participeront au programme et plus particulièrement aux formations (objet du chapitre suivant). Comme pour la sélection des participant·es dans les communautés, ce processus s'articule à des contraintes différenciées qui pèsent sur les ONG mais aussi à d'autres facteurs liés à ce que ces ONG envisagent comme un bon lycée ou un·e bon·ne membre pour leurs programmes scolaires.

Le choix des écoles n'est pas vraiment perçu comme un enjeu à ARESTA qui intervient pour quelques semaines dans les lycées de la communauté où ils mènent leur action, avant de passer au *township* suivant. L'objectif affiché est donc la formation de 25 *peace ambassadors* qui devront ensuite se charger de l'ouverture de *peace club* dans leurs écoles (cf. chapitre 6). Comme pour les *peace monitors* le choix des élèves, en principe choisi·es sur des critères de mérite, est en pratique délégué aux enseignant·es (A). Pour le SCCT et Africa Unite, l'enjeu est un peu différent puisqu'ils doivent assurer leur maintien dans ces institutions sur plusieurs années et que, fonctionnant sur un format de « club », il leur faut attirer et renouveler chaque année des nouveaux membres à former tout en étant attentif à la diversité (B). La structuration de ces deux programmes et les méthodes de recrutement ont des effets importants sur le profil des lycéen·nes qui participent *in fine* (C).

A. ARESTA : « les bons jeunes, ils utilisent l'*empowerment* que nous leur avons donné »

Les premiers pas d'ARESTA dans les *townships* en 2010 se font en grande partie dans les écoles avec la SACAX, puis la CEC (cf. chapitre 2, p. 185). Si la dimension scolaire ne faisait pas partie de la méthodologie créée par le NICDAM, Mr Dream et ses collègues ajoutent, dès 2011, à la formation des adultes, les *peace monitors*, celle des lycéen·nes, les *peace ambassadors*. Le contenu de la formation des second·es est largement calqué sur celle des premier·ères (cf. chapitre 5, p. 369) et il en est de même pour le processus de sélection.

Ainsi, le 19 janvier 2016, entre les rendez-vous avec les *councillors* des *wards* 85 et 86 évoqués ci-dessus, l'équipe de la CEC rencontre également les directeurs des trois lycées de Nomzamo et Lwandle pour leur présenter le programme (nous ferons de même quelques mois plus tard à Mfuleni, puis

⁶⁶ Bouyat, « The school boundaries of the national community Institutional xenophobia, site effects, and counter-hegemonic education in high schools of low-income areas of Johannesburg », mars 2021.

⁶⁷ *High* ou *secondary schools*, qui réunissent des élèves de la *grade* 8 à 12, c'est-à-dire entre 13 et 18 ans.

à Samora Machel). Mr Dream présente les activités. La question de la xénophobie est incluse dans le programme plus large de la CEC : la formation à la résolution de conflit, l'organisation d'un concours de talents sur la thématique de l'antiracisme et de l'anti-xénophobie, et l'établissement d'un « centre de la paix » (*peace hub*). Mr Dream évoque également un don de R3 500 à l'école, qui correspond en fait à la ligne budgétaire prévue pour fournir boissons et nourriture lors du concours de talents (étant impossible de nourrir le millier d'élèves que compte chaque lycée, Mr Dream préfère offrir cette somme à l'école, ce qui facilite la relation). Ces rendez-vous permettent donc d'obtenir un accès officiel à l'école et en général le soutien d'un·e enseignant·e référente, souvent en charge de *life orientation* (équivalent sud-africain de l'éducation civique). Ceci permet d'abord de mobiliser quelques élèves pour un entretien collectif, similaire à celui réalisé dans les communautés, pour l'exercice de profilage, puis de commencer à dérouler les activités.

La sélection des 25 élèves qui participeront à la formation de *peace ambassadors* ne se fait pas d'emblée mais après que l'équipe de la CEC ait mené des courtes séances de sensibilisation à la migration, intitulées « *workshops of tolerance* », dans toutes les classes du lycée. Cet exercice qui implique de passer entre 30 et 45 minutes par classe prend généralement entre une semaine et une dizaine de jours. À la fin de chaque passage devant une classe, Mr Dream ou Nomvula demandent aux élèves de rédiger un essai (sur le sujet « Que peut-on faire pour prévenir la xénophobie, le racisme et l'intolérance ? »), qui pourra compter pour leur note de *life orientation*, et sur la base duquel ils ou elles seront sélectionné·es pour participer à la formation de *peace ambassadors*. En pratique, étant donné que chaque lycée compte entre 1000 et 1400 élèves, il est impossible pour les membres de la CEC de sélectionner les élèves en relisant autant de dissertations et ils doivent alors s'appuyer sur les enseignant·es « qui savent quels enfants ils ont envie de voir participer [à la formation] » (entretien Mr Dream, 26 octobre 2016). Les seuls critères que Mr Dream et Nomvula suggèrent aux écoles est celui de la parité de genre. De manière générale, le groupe choisi est souvent majoritairement composé de filles et plutôt de « bon·nes élèves », avec notamment une forte présence de représentant·es d'élèves (préfet ou membres des RCL - Conseils représentatif des étudiant·es). Toutefois, ceci varie d'une formation à l'autre et l'équipe de la CEC se retrouve donc avec des groupes assez différents en termes de genre mais aussi d'âge et d'intérêt pour la question. D'après Mr Dream, ceci est dû au fait que la sélection « dépend de la manière dont les écoles appliquent ce que nous leur demandons, car les écoles ne sont pas toutes les mêmes. Certaines écoles sélectionnent de bon·nes jeunes, d'autres choisissent n'importe quel enfant. Ce n'est pas de notre ressort » (entretien Mr Dream, 26 octobre 2016). Lorsque je lui demande de préciser ce qu'il entend par « bon·nes jeunes », il m'explique que :

« Ce sont les jeunes qui peuvent s'appropriier le programme, le défendre et en être les ambassadeurs. Ce sont les bon·nes jeunes, pas celles et ceux qui viennent à la

formation pour avoir de la nourriture, de l'argent pour le transport, manger et dormir. Ce sont les jeunes qui comprennent ça et qui disent 'les gars, il faut faire ça', 'Mr Dream, on va avoir ce programme, on veut avoir un débat à ce sujet', ces personnes sont de bon·nes jeunes, parce qu'ils utilisent l'empowerment que nous leur avons donnée. Ils ne s'assoient pas dessus. Lorsque tu formes des gens, certain·es s'assoient dessus, d'autres agissent, ce sont les bonnes personnes » (entretien Mr Dream, 26 octobre 2016).

Comme pour les *peace monitors* (adultes), la délégation du processus de sélection est liée aux fortes contraintes que les objectifs quantitatifs fixés avec le HCR font peser sur le programme. Ceci permet de mobiliser rapidement la cinquantaine d'élèves que la CEC doit réunir par formation et de boucler l'ensemble des activités dans les six mois alloués par le plan de travail (cf. Figure 9 p. 196). Cette façon de procéder empêche toutefois ARESTA de sélectionner les participant·es à la formation, mais ne pose pas de problème étant donné l'implication assez peu importante des élèves dans la suite du programme. L'enjeu de la sélection des lycées et des lycéen·nes est plus central pour Africa Unite et le SCCT.

B. Africa Unite et SCCT : la production de la diversité sous contraintes

Dans le contexte ségrégué du Cap, comprendre pourquoi Africa Unite et le SCCT s'impliquent dans tel lycée plutôt qu'un autre nécessite de croiser les objectifs que se sont donnés les programmes avec les contraintes pratiques auxquelles les acteur·rices font face. Les deux ONG souhaitent fonctionner avec un groupe aussi diversifié que possible pour « produire » la cohésion sociale entre élèves noir·es, *coloureds* et migrant·es. Elles veulent aussi travailler avec des élèves des *townships* qui sont jugé·es comme ayant plus besoin des programmes. Les travailleur·ses de ces programmes doivent dans le même temps s'assurer du soutien de l'équipe enseignante essentielle à leurs bons fonctionnements. La différence principale tient alors au fait qu'une partie des élèves des clubs scolaires du SCCT doivent tous·tes converger le vendredi pour une séance commune au bureau de l'ONG (au centre-ville du Cap) ce qui implique de favoriser des écoles qui n'en sont pas trop éloignées (2). Au contraire, le programme d'Africa Unite tente d'inciter les élèves à s'impliquer dans le *township*, ce qui complique le choix de lycées du centre-ville où les élèves viennent de communautés diverses (1).

1. Africa Unite : lycées et communautés

Même si Africa Unite travaille dans les écoles depuis les débuts de l'organisation (j'ai retrouvé la trace d'un « atelier sur le sort des réfugié·es et sur la xénophobie » organisé pour les clubs de débats

de quatre lycées de *townships* en 2004⁶⁸), ce travail n'est pas formalisé dans un programme et relève plutôt de l'organisation d'événements exceptionnels ou d'intervention ponctuelles des pair·es éducateur·rices qui mènent dans ces institutions des sessions de droits humains (« *human rights sessions* »). C'est pour répondre aux limites de ces interventions occasionnelles et structurer un véritable programme scolaire dont l'impact serait « mesurable » que les « clubs scolaires » sont lancés en 2014, notamment à l'initiative de deux éducateurs de pairs expérimentés :

« Patrice a joué un rôle important dans la création des clubs scolaires, parce qu'il était un pair éducateur senior. Patrice et Eddy... [...] Parfois tu peux mener des sessions [sur les droits humains] dans une école et après tu ne peux plus rien faire, t'as atteint le... 'Où je peux aller ?' Ils [les élèves] me connaissent tous, j'ai fait toutes les classes [de l'école], alors comment mesurer les succès de ces sessions ? » (entretien Blessing, directeur du programme HRfSC à Africa Unite, 12 juin 2018).

Ainsi, contrairement aux ateliers ponctuels, une implication plus longue dans les lycées permettrait d'observer des changements dans les comportements et de « mesurer le succès des interventions » avec des indicateurs pouvant ensuite être retranscrits dans les rapports d'activités pour leurs bailleurs⁶⁹.

⁶⁸ Africa Unite, « Annual report 2004 », 2005.

⁶⁹ Nina Eliasoph, « Measuring the Grassroots: Puzzles of Cultivating the Grassroots from the Top Down », *The Sociological Quarterly* 55, n° 3 (août 2014): 467-92.

Le choix d'organiser le programme sous forme de « club » tient à des influences diverses. En entretien, Blessing évoque comme inspiration initiale le modèle des clubs scolaires de l'ONU qu'il découvre par le biais d'une organisation tanzanienne partenaire dans le cadre du programme « échange africain » (entretien Blessing, 12 juin 2018). Toutefois, la circulation de ce modèle ne semble pas avoir été l'importation d'une ingénierie complexe aux frontières très définies. Au-delà du nom « club scolaire », ce qu'en tire Africa Unite est l'idée de se focaliser dans chaque école sur un groupe de *leaders* volontaires plutôt que de mener des séances de sensibilisation « en masse ». Le programme est donc pensé comme une réplique du programme de pair-e éducation dans les écoles. Autour du slogan « mon école c'est ma communauté », les participant-es sont désigné-es comme des « parlementaires » et doivent élire en leur sein un « gouvernement » qui aura la charge de mener des projets de leur choix, notamment pour améliorer la situation de leur école ou de leur quartier.

Africa Unite – Theory of Change

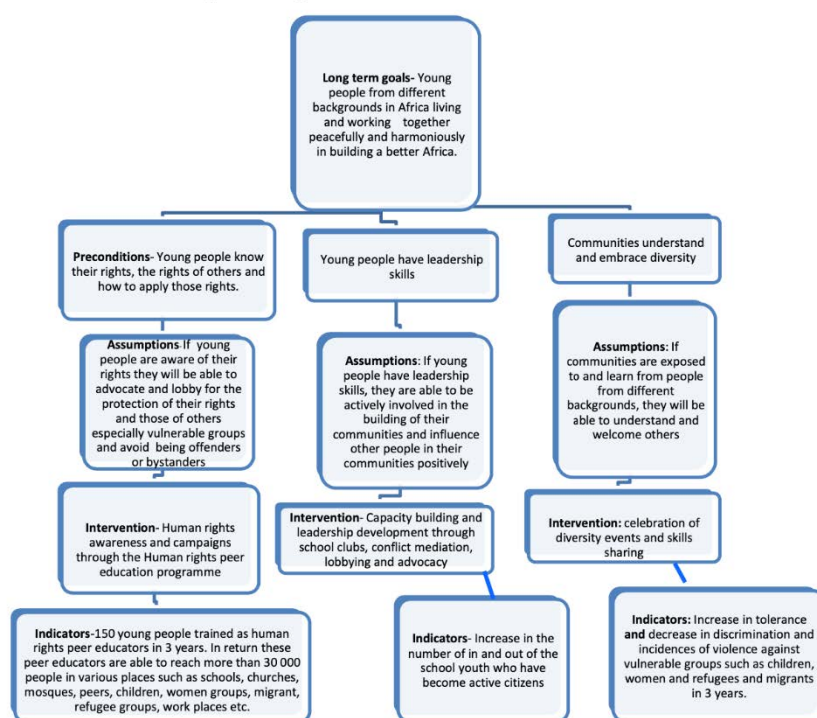


Figure 15 - Théorie du changement d'Africa Unite (2018)

Les clubs se présentent donc comme un apprentissage de la démocratie et de la « citoyenneté active⁷⁰ » mais veulent aussi être un lieu d'interaction entre migrant-es et Sud-Africain-es noir-es et *coloureds*. Avoir un groupe d'élèves diversifié est important, notamment puisqu'une des hypothèses de la « théorie du changement⁷¹ » de l'ONG est la suivante : « si les communautés sont exposées à des personnes d'origines différentes et apprennent d'elles, elles seront en mesure de comprendre et

⁷⁰ Buire et Staeheli, « Contesting the 'Active' in Active Citizenship », mai 2017.

⁷¹ Document dans lequel les ONG présentent, souvent sous la forme d'un schéma, la manière dont ils entendent régler un problème.

d'accueillir les autres » (cf. Figure 15 ci-dessus). C'est pour cette raison qu'ils ont tenté de développer le programme dans des écoles où différentes populations se côtoient, comme à Heideveld ou au lycée Simunye à Delft (cf. Tableau 5 p. 313). Toutefois, les clubs d'Africa Unite fonctionnant sur la base du volontariat, les travailleur·ses de l'ONG ne peuvent choisir qui y participent et le programme fait donc face à difficultés pour recruter des élèves *coloureds* et migrant·es. Le problème étant, d'après les salarié·es d'Africa Unite, que si des élèves noir·es participent, les élèves *coloureds* ne viennent pas (ce que notent également les travailleur·ses du SCCT). La stratégie d'Africa Unite est alors de se tourner vers des lycées majoritairement *coloureds*, comme Rosendaal à Delft ou Portland à Mitchell's Plain, sans toujours rencontrer le succès escompté (les occasions d'interactions sont alors réduites aux moments où les différents clubs sont réunis par l'ONG mais ceci permet d'inscrire dans les rapports des statistiques plus diversifiées). La question est encore plus complexe pour les migrant·es puisqu'il n'existe pas d'écoles où ils sont majoritaires et qu'ils préfèrent souvent une stratégie d'invisibilité⁷². Blessing évoque ainsi en entretien divers tentatives infructueuses qui permettent de mieux cerner ces enjeux :

« - Blessing : Notre objectif était d'essayer de trouver au moins une école où il y a beaucoup de *coloureds*, principalement dans les communautés *coloureds*, [une autre] dans les townships noirs et [une autre] dans une école comme Maitland⁷³ qui compte beaucoup de migrant·es et d'enfants réfugié·es [...] Parce que Maitland, c'est un peu rude, mais on ne peut pas la comparer aux écoles des townships, elle est un peu mieux, mais c'est au moins une école qui compte beaucoup de migrant·es et qui n'est pas d'un bon niveau [...] J'ai même eu cette conversation avec Zacharia, qu'on devait chercher une école qui a beaucoup de migrant·es. Le problème, c'est que ça ne veut pas dire que l'école... Même si elle a des migrant·es, ça ne veut pas dire... On essaye de rendre ça aussi démocratique que possible, de dire 'qui veut faire partie du club ?'. C'est comme quand on est allé à Heideveld, l'objectif était de cibler les *coloureds*...

- Léo : Et tu te retrouves...

- B : Dans cette situation... la même chose s'est produite dans une école qui s'appelle Spes Bona à Athlone... Imagine à Athlone, Belgravia, Hanover Park [quartiers *coloureds*], tu penses que les enfants *coloureds* vont s'inscrire, mais tout le cabinet, à l'exception d'une fille *coloured*, était composé d'enfants noir·es.

⁷² T. Polzer et L. Hammond, « Invisible Displacement », *Journal of Refugee Studies* 21, n° 4 (1 décembre 2008): 417-31.

⁷³ Quartier populaire relativement proche du centre-ville où cohabitent beaucoup de noir·es, de *coloureds* mais aussi de migrant·es.

- L : *Mais ça fonctionne à Delft, non ?*

- B : *À Delft, on a maintenant ciblé une école coloured, une école extrêmement coloured qui s'appelle Rosendaal High, mais je pense que quatre élèves sont coloureds, deux sont noir-es, et il n'y a que très peu de noir-es dans l'école.*

- L : *Même à Simunye [autre école de Delft] ?*

- B : *À Simunye, à un moment où Imran et Aubrey... Mais quand ils sont partis, le cabinet suivant était entièrement noir... Et tu pouvais voir que Imran et Aubrey sont comme Chantelle, ce sont ces coloureds qui... comme Imran, il parle xhosa et tout ça. Il est juste d'un autre niveau, mais il arrive à s'intégrer quand même » (entretien Blessing, 12 juin 2018).*

Lorsqu'il évoque le fait que Maitland, sans être une école de *township*, est « un peu rude » ou « pas d'un bon niveau », il souligne également un autre critère qui est celui de s'implanter dans des écoles dites « défavorisées ». Parce qu'il est estimé que ce sont ces écoles qui ont le plus besoin du programme mais aussi parce que les quelques contacts avec des écoles plus dotées financièrement n'ont pas été concluants. Celles-ci bénéficiant déjà de nombreuses activités extra-scolaires, ni les élèves, ni les enseignant-es ne se sont montré-es particulièrement intéressé-es.

Ce facteur du soutien de l'institution scolaire n'est toutefois pas automatique pour les écoles des *townships* et, pour Africa Unite, comme pour le SCCT, choisir les « bonnes » écoles, c'est donc réussir à trouver celles qui soutiendront le programme. Blessing explique ainsi que le premier club ouvert dans le lycée de Phakama (New Crossroads) a rapidement cessé de fonctionner, car bien qu'Africa Unite avait l'aval d'un professeur de *Life Orientation** (LO), il n'avait pas celui du directeur, ce qui a poussé les membres de l'ONG par la suite à toujours passer par la direction :

« La plupart du temps, lorsque tu organises une session sur les droits humains, t'as pas besoin d'aller voir le principal, tu vas voir un enseignant de LO [Life Orientation]. Du coup, dans la plupart des écoles, on était en relation avec un enseignant de LO et ils donnaient leur accord, mais tu te rends compte que le « OK » de l'enseignant-e n'est pas très puissant par rapport au fait d'aller d'abord voir le principal et de lui vendre l'idée... C'est pour ça qu'on a cessé d'établir des partenariats avec la Life Orientation. Et, parfois, ça ne signifie pas nécessairement que l'enseignant-e de LO est l'enseignant-e responsable des clubs et de tout le reste. Certain-es professeur-es de LO enseignent simplement en tant qu'enseignant-e, mais pour tout ce qui se passe après l'école, ils ne sont pas d'un grand soutien, le principal sait à qui déléguer... Parfois, ils donnent ça à un-e professeur-e de maths mais qui est juste passionné par...

C'est une erreur qu'on faisait constamment en supposant que les enseignant-es de LO sont passionnés par le programme » (entretien Blessing, directeur du programme HRfSC à Africa Unite, 12 juin 2018).

Le soutien du corps enseignant et de l'administration des lycées permet ainsi au programme de continuer en leur absence. Ceci est encore plus vrai pour Africa Unite car, contrairement au SCCT où les élèves sont plus passif-ves dans la mesure où ils reçoivent chaque semaine un atelier de la part des salarié-es de Unite, les lycéen-nés d'Africa Unite doivent mener des activités de manière plus autonome et les visites de l'ONG sont un peu moins fréquentes. L'implication des enseignant-es y est donc encore plus primordiale pour le succès du programme, et c'est pour cette raison que Zacharia et Blessing ont imaginé un système de parrainage par un-e enseignant-e dans chaque école du club. Cette demande plus importante d'implication des enseignant-es en plus de leurs heures de cours n'est pas toujours facile à obtenir et explique peut-être pourquoi, comparé au SCCT, Africa Unite a travaillé avec un nombre plus grand d'écoles (8 contre 12) pour des périodes plus courtes (*cf. Tableau 5 ci-dessous*). Au demeurant, les élèves et leur référent-e doivent également imaginer des activités dans leurs communautés, ce qui a pour conséquence que les écoles du centre-ville, même si elles reçoivent une majorité d'élèves des *townships* ne sont pas adaptées, puisque ces élèves viennent précisément de communautés différentes. C'est pour cette raison que le programme a dû s'arrêter dans le lycée de Zonnebloem (en 2016, l'année où le SCCT s'y implante, même si ni les salarié-es d'Africa Unite ni ceux SCCT ne se rappellent s'être croisés dans cette école) où un pair éducateur tanzanien habitant le quartier avait lancé le programme en 2014 :

« - Blessing : à Zonnebloem... la difficulté résidait dans le fait qu'on ne voulait pas seulement quelque chose... Parce que si tu regardes notre programme, on ne voulait pas cibler uniquement l'école, on voulait que les enfants fassent aussi quelque chose dans la communauté, comme le font nos pair-es éducateur-rices. Donc à Zonnebloem c'était assez difficile parce que la plupart des enfants viennent des townships mais ils ne restent pas, tu vois, après l'école ils doivent tous se dépêcher pour trouver un transport, parce qu'ils sont coincés dans les embouteillages... Tu ne peux pas avoir d'élèves, donc ça n'a pas très bien marché, parce que le club scolaire est généralement plus comme un programme extra-scolaire, la plupart des choses qu'ils font...

- Léo : Ouais, et l'un vient de Gugulethu, l'autre de Khayelitsha...

- B : Ouais, exactement. Lorsqu'on leur a dit 'cherchez des membres de la communauté', ils nous demandaient toujours s'ils pouvaient le faire dans leur quartier, puis on a réalisé que le concept n'était pas vraiment adapté. C'est une bonne chose de

travailler avec une école comme celle-ci, car le niveau de compréhension et d'activisme, voire de participation, était différent [...] mais le problème général était que l'idée était très nouvelle et qu'on n'était même pas sûrs de son fonctionnement et des aspects techniques. Et les enseignant-es, ils étaient tout simplement pas intéressé-es... » (entretien Blessing, 12 juin 2018).

	2014	2015	2016	2017	2018	2019
<i>Phakama High School (Philippi)</i>	x					
<i>Spes Bona High School (Athlone)</i>	x	x	x			
<i>Zonnebloem Nest High School (Woodstock)</i>	x	x	x			
<i>Mountview High School (Hanover Park)</i>	x	x	x			
<i>Simunye High School (Delft)</i>	x	x	x	x		
<i>Masibambane High School (Kraaifontein)</i>		x	x	x	x	x
<i>Dr. Nelson Mandela High School (Nyanga)</i>				x	x	x
<i>Heideveld Secondary School (Heideveld)</i>				x	x	x
<i>Portland High School (Mitchells Plein)</i>				x	x	x
<i>Rosendaal Secondary School (Delft)</i>					x	x
<i>Ashton Public Combined School (Ashton)</i>					x	x
<i>Hector Peterson High School (Kraaifontein)</i>						x

Tableau 5 - Tableau récapitulatif des écoles dans lesquelles Africa Unite a travaillé

2. SCCT : lycées du centre-ville, élèves des *townships*

Parmi les quatre écoles dans lesquelles le SCCT intervient en 2018 et 2019 (Heideveld, Vista, Zonnebloem et Sea Point), seules deux participent au programme depuis ses débuts (Heideveld et Vista). Au moment où j'interromps mes observations, deux nouveaux lycées rejoignent Unite (Langa et Fezeka) alors que Sea Point en est écarté. Pour rappel, du lundi au jeudi, Esther et Mcebisi se rendent dans une école par jour pour mener une séance sur la thématique de la semaine (déclinaison d'un sujet sur les trois thèmes que Unite aborde dans l'année : l'« identité », la « diversité » et l'« intégration »). Le vendredi, Amber mène une nouvelle séance avec le Inner Club Council (ICC), un groupe réduit d'enfants qui sont sélectionné-es pour venir au bureau du SCCT. Avant de revenir sur la manière dont les élèves sont recruté-es, il faut comprendre ce qui fait que certaines écoles sont choisies, restent et d'autres non.

Les quatre écoles dans lesquelles le SCCT intervient lorsque le programme commence à prendre sa forme actuelle en 2013 (Vista High, Phandulwazi High, Heideveld and Y2K College) ont été choisies parmi les 17 écoles participant au premier projet scolaire collectif en 2012 (*cf. chapitre 2 p. 202*). Le rapport à destination de la Conférence épiscopale italienne (CEI), bailleur de Unite as One, explique

que pour « réduire au minimum les défis et les problèmes rencontrés lors de la mise en œuvre du programme 'Unite as One' en 2012 », ce choix a été effectué sur les critères suivants :

- « - Une composition ethnique diversifiée et une forte prévalence d'étudiant-es étranger.ères dans l'école ;
- Le niveau d'organisation de l'école et l'intérêt qu'elle porte au projet⁷⁴ ».

Les salarié-es du SCCT m'expliquent en effet tous·tes en entretien l'importance du soutien des équipes de direction et enseignantes dans les écoles. C'est d'ailleurs pour cette raison que le Y2K college sera remplacé par le lycée de Zonnebloem en 2016 (cf. *Tableau 6 ci-dessous*). Si la question de la prévalence d'étudiant-es étranger.ères ne relève pas de mesures précises faites par les membres du SCCT pour appuyer leur choix, ils mentionnent le fait que Vista en 2012 et Sea Point en 2014 prennent contact avec le SCCT suite à des problèmes de xénophobie dans l'école et que ces institutions font donc montre d'une volonté d'appréhender cette question. De même, le lycée d'Heideveld intéresse la directrice du SCCT parce que bien que situé dans un *township coloured*, l'école accueille de nombreux élèves noir-es, qui viennent notamment du quartier voisin de Gugulethu, situé à quelques centaines de mètres et dont des parties ont été réunies dans la période post-apartheid dans un même *ward*, « hypothétique trait d'union entre territoires⁷⁵ » :

« Il y a un réel besoin là-bas parce qu'il y a d'énormes... Il y a une communauté coloured et une communauté xhosa et cette division est vraiment... c'est le fondement, c'est les racines, c'est le passé... C'est très difficile pour les enfants [coloureds et xhosa] d'interagir » (entretien Karen, directrice du SCCT, 7 septembre 2017).

Cette question de la diversité va se poser en des termes différents une fois que Unite, en 2015, devient une activité qui s'adresse à des élèves volontaires et ne s'impose plus comme un enseignement obligatoire faisant partie du curriculum pour certaines classes (cf. *chapitre 2, p. 207*). Comme pour les clubs d'Africa Unite, agir dans des écoles qui incluent des groupes d'élèves diversifiés, aussi bien migrant-es, *coloureds* ou noir-es mais aussi filles et garçons, ne signifie pas que le programme sera représentatif de cette diversité. Ceci suppose donc des stratégies de recrutement des élèves sur lesquelles je reviens dans la partie suivante.

Le choix des écoles est également fait pour des raisons pratiques non-évoquées dans le rapport. En 2013, le passage de 17 à 4 écoles est lié à la fin du projet collectif et donc à la réduction des moyens humains et financiers et, au-delà des critères listés dans le rapport, permet de concentrer sur des écoles plus proches géographiquement. Les écoles de De Doorns et Atlantis situées

⁷⁴ SCCT, « Unite As One Report for the Italian Conference of Archbishops (CEI) - 1 January 2013 to 31 December 2013 » (Scalabrini Centre of Cape Town, 2014), 4.

⁷⁵ Buire, *Citadins-Citoyens au Cap Espace et justice après l'apartheid*, 2019, 15-26.

respectivement à deux et une heure du Cap sont abandonnées. De même lorsqu'en 2016, Unite se retire du Y2K college dans laquelle les enseignant-es ne soutiennent plus le programme (entretien Lydia, facilitatrice puis directrice du programme Unite de 2014 à 2016, 13 décembre 2016), c'est Zonnebloem, une école voisine qui est choisie comme remplaçante parce que la direction est intéressée, le lycée est « diversifié » mais surtout « proche » des bureaux du SCCT (entretien Karen, 7 septembre 2017). Avant que je ne travaille au SCCT, en 2017, lorsque j'évoque lors d'un premier entretien avec la directrice du SCCT ma surprise de voir que seulement une école est située dans les *townships* et que le programme intervient même dans le lycée de Sea Point, un des quartiers les plus huppés du Cap et qui est donc pour moi forcément majoritairement « blanc », elle me répond que « la démographie de Sea Point c'est 100 % d'enfants des *townships* » mais aussi qu'il fallait trouver un remplaçant au lycée Phandulwazi, situé dans le *township* de Crossroads et qui a été abandonné en 2016 après que l'équipe de Unite se soit fait carjacké en s'y rendant (entretien Karen, 7 septembre 2017).

Pour finir, bien que ce critère ne soit mentionné nulle part, le programme est bien dédié aux « enfants des *townships* », même s'ils viennent de famille qui peuvent se permettre de payer les frais de scolarité d'un lycée public comme Sea Point (qui après la fin de l'apartheid est progressivement déserté par les élèves blanc-hes quand des étudiant-es noir-es des *townships* s'y inscrivent). Bien qu'il soit difficile d'affirmer que 100% des élèves de ce lycée habitent les *townships*, la majorité d'entre elles et eux font partie de ces écoliers qui tous les jours voyagent des périphéries vers le centre-ville pour aller à l'école. Il en va de même pour Zonnebloem et Vista, qui sans être aussi réputés que Sea Point, notamment du fait de leur localisation dans des zones historiquement plus populaires du centre-ville (respectivement l'ancien District 6 et Bo Kaap) où habitent beaucoup de familles *coloureds*, restent considérés par de nombreux parents comme « meilleurs » que les lycées des *townships*. Seul le lycée d'Heideveld est donc situé dans le *township* éponyme et c'est en quelque sorte pour remédier à cela que le lycée de Langa et le lycée Fezeka, situé à Gugulethu, sont ajoutés en 2019. Sea Point est également abandonné puisque Unite y est en concurrence avec les nombreuses autres activités extra-scolaires proposées aux élèves, qui sont beaucoup moins nombreuses dans les lycées des *townships*.

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Heideveld Secondary School (Heideveld)	x	x	x	x	x	x	x
Vista High School (Bo Kaap)	x	x	x	x	x	x	x
Phandulwazi High School (Crossroads)	x	x	x				
Y2K College (Zonnebloem)	x	x	x				
Sea Point High School (Sea Point)				x	x	x	
Zonnebloem Nest High School (Zonnebloem)				x	x	x	x
Fezeka High School (Gugulethu)							x
Langa High School (Langa)							x

Tableau 6 - Tableau récapitulatif des écoles dans lesquelles Unite a travaillé

C. Africa Unite et SCCT : choisir et être choisi par les « bon·nes » élèves

Comme pour les pair·es éducateur·rices d’Africa Unite, les programmes scolaires semblent attirer des élèves issu·es des « fractions stables des classes populaires » pour qui le programme est notamment un moyen de distinction.

1. Africa Unite : le gouvernement de l’école

A partir du moment où il ou elle rejoint le programme, chaque élève est membre du club et est donc un « parlementaire ». Contrairement à ARESTA qui laisse la sélection aux enseignant·es, lorsqu’il arrive dans une nouvelle école Africa Unite fait la publicité du club pour attirer de nouvelles recrues dans les classes, des *grade 8** aux *grade 11*, avec l’espoir que les élèves s’impliquent tout au long de leur scolarité au lycée. Les *grades 12* ne sont pas particulièrement ciblé·es puisqu’étant à la fin de leur cursus, leur engagement sera nécessairement moins long. Ce travail de présentation du programme peut se faire classe par classe ou devant toutes les classes d’un même niveau réunies pour une « assemblée » (« *assembly* »). Il faut donc expliquer et « vendre » le programme aux élèves pour qu’ils et elles s’investissent dans cette activité extra-scolaire : cela passe notamment par la mise en avant de la possibilité de rencontrer des élèves d’autres écoles, d’éventuels passages à la radio ou à la télévision pour les plus chanceux·ses (carnet de bord 17 janvier 2017) mais aussi la possibilité de participer à la formation, présentée comme un « camp » :

« - Blessing : On leur dit : ‘le succès du programme est basé sur les activités que vous ferez. Vous ferez les activités que vous voulez, les activités qui, selon vous, peuvent répondre aux défis auxquels vous êtes confrontés chaque jour, mais le plus important c’est que notre rôle c’est de vous exposer’. Parce que les enfants veulent aussi savoir

‘ce que ça va me rapporter’, et pas seulement être un-e activiste. Donc on leur dit aussi qu’on fait des camps...

- Léo : Les camps attirent beaucoup les enfants ?

- B : Oh mon Dieu, ils adorent ça. [...] Parce que tu connais la situation dans les townships, certain-es d'entre elles et eux ne sont jamais sortis de leur township de leur vie... Donc, juste leur dire que notre rôle sera de vous exposer, parfois d'aller en voyage, de venir en formation... Tous les enfants ne sont pas enthousiasmé-es par ça. C'est pour ça, même à Kraaifontein, la classe était pleine, mais imagine que c'est toutes les classes de 8e, 9e, 10e et 11e années, alors imagine que dans une classe il y a peut-être quatre élèves intéressé-es. Mais ça nous suffit, on n'a pas besoin d'un grand nombre » (entretien Blessing, 12 juin 2018).

Une fois le club créé, le recrutement de nouveaux membres l'année suivante se fait par le biais du bouche-à-oreille, les anciens membres devant vendre eux-mêmes le programme aux nouveaux-elles. Ainsi, lorsque le programme est relancé en début d'année dans le lycée de Masibambane dans le township de Kraaifontein, une trentaine d'élèves sont réuni-es dans une salle. Les élèves qui forment le « gouvernement sortant » expliquent avec l'aide de Blessing aux nouvelles recrues les tenants et aboutissants du club avant l'élection d'un-e nouveau-elle président-e et de son cabinet (carnet de bord 17 janvier 2017). Pour essayer d'impliquer le plus de monde possible, en plus du président-e et du vice-président-e chacun-e des six ministres⁷⁶ ont deux vice-ministres (*deputy*), ce qui permet de donner une position à une vingtaine d'élèves. Toutefois, avec six écoles dans le programme, Africa Unite ne peut emmener au « camp » de formation que les six ministres et les deux président-es de chaque école, ce qui rend parfois difficile la mobilisation des élèves tout au long de l'année.

Si je n'ai pas vraiment les moyens de brosser le portrait des membres du club, il est possible de faire quelques remarques, à mettre en perspective avec le portrait de Imran (*cf. ci-dessous*) - tout en gardant à l'esprit que Imran, un des quelques anciens membres du club à avoir gardé un lien avec Africa Unite⁷⁷, reste peut-être l'archétype du « bon élève » pour l'ONG. Les lycées des townships n'accueillent pas que des élèves dont les parents ne peuvent se permettre d'envoyer leurs enfants dans de meilleures écoles, ils accueillent tout de même la majorité des élèves dans les situations économiques et sociales les plus difficiles. Dans ce contexte, les clubs scolaires d'Africa Unite offrent à l'élite

⁷⁶ En 2017, les « cabinets » sont composés des ministres suivant (en charge de missions qui vont de la récolte de fonds, à la communication et à l'organisation d'événements) : ministre des finances, ministre de l'information des relations publiques, ministre du sport et de la culture, ministre du développement social et ministre de l'environnement.

⁷⁷ Il intervient ainsi en 2020 lors d'une journée de « d'orientation professionnelle » (« *career guidance* ») organisée par Africa Unite.

estudiantine de ces lycées un moyen de distinction - comme les postes de représentant·es des élèves et les clubs de débat/éloquence auxquels appartiennent souvent les élèves qui rejoignent le programme d’Africa Unite. En 2016, Africa Unite a d’ailleurs été en discussion avec le ministère de l’Education de la province du Western Cape pour que les clubs scolaires de l’ONG remplacent les RCL (Conseils représentatif des étudiant·es) qui d’après eux sont dysfonctionnels dans les écoles des *townships*. Si ce projet a rapidement été jugé irréalisable, ces discussions montrent bien que les clubs sont saisis par des élèves qui se positionnent comme représentant·es. Au lycée Masibambane, le club scolaire pendant une période a été fusionné avec le *debate club* préexistant de l’école.

Encadré 12 - Portrait de Imran, une « success story »

Si la « *success story* » de Imran est mise en avant par Blessing en entretien (entretien Blessing, 12 juin 2018) ou lors de la cérémonie de remise des récompenses (« *Red Carpet Awards* ») du club scolaire c’est parce qu’elle mobilise les tropes du cheminement, de la transformation individuelle radicale⁷⁸, qu’aime mettre en avant Africa Unite. C’est dans des termes assez similaires à ceux qu’utilise Blessing que Imran, jeune homme *coloured* qui a grandi à Delft, va me retracer son parcours en entretien. Il me reçoit chez ses parents, et je le vois à ce moment-là pour la première fois en t-shirt, lui qui a troqué son uniforme scolaire pour des costumes. Il m’explique donc qu’après avoir été « un élève problématique » - Blessing parle de « membre de gang » - pendant ses deux premières années de lycée et après « avoir raté » sa 9^{ème} année, il décide en 10^{ème} année (deux ans avant le *matric**) de « devenir un bon élève »⁷⁹. Il rejoint alors Africa Unite et devient vice-président du club l’année suivante, en 2016, année où il s’inscrit également au « comité de théâtre » de l’école. Il m’explique que ces engagements ainsi que son implication dans le club de football local lui permettent d’éviter les gangs, contrairement à beaucoup de ses amis. D’après lui, le temps passé dans ces clubs scolaire et sportif est du temps qu’il ne « passe pas dans la rue » et lui donne « quelque chose sur lequel se concentrer ». Même si le lycée Simunye ne possède pas de RCL formel, Imran m’explique être devenu un des élèves vers qui les enseignant·es et la direction se tournaient pour jouer ce rôle. Avec le club scolaire il participe à l’organisation d’une soupe populaire, d’un nettoyage de l’école, d’un concours de talent, d’ateliers sur la drogue et l’alcool et les grossesses précoces et reçoit en 2011 le prix de la « meilleure école » lors de la cérémonie de fin d’année. Il maîtrise à la perfection le « style organisationnel⁸⁰ » d’Africa Unite - il est d’ailleurs très dur de l’amener à évoquer les limites ou à critiquer l’approche de l’ONG - et il fait donc partie des élèves sélectionné·es pour parler du club sur une radio et sur une chaîne de télévision locale. En 2017, après un très bon *matric**, Imran obtient une bourse et est le premier dans sa famille à accéder à l’université. Au moment de l’entretien en 2022, il a obtenu des bourses de prestigieux cabinets d’avocats et,

⁷⁸ Sandrine Lefranc, « Du droit à la paix: La circulation des techniques internationales de pacification par le bas », *Actes de la recherche en sciences sociales* n° 174, n° 4 (23 septembre 2008): 59-67.

⁷⁹ Toutes les citations de Imran sont issues d’un entretien réalisé avec lui le 7 avril 2022.

⁸⁰ Eliasoph, *Making volunteers*, 2011.

après un stage dans une ONG importante, il vient d'être diplômé d'une licence en droit de UWC « *Cuma sum laude* ».

Lorsque je lui demande selon lui quelles sont les raisons qui expliquent le changement d'orientation qu'il prend lors de sa dixième année, il mobilise un discours individuel très compatible avec certaines parties de la formation de *leader* d'Africa Unite : « C'était quelque chose de personnel... Je me suis dit que je savais que j'avais ce potentiel parce que si quelqu'un peut te dire quoi faire, mais si tu ne prends pas d'initiatives, rien ne peut arriver. C'est un peu comme on dit : 'tu peux amener le cheval au bassin, mais tu ne peux pas le faire boire'. Pour moi, c'était comme avoir une conversation avec moi-même. Je me suis dit : 'je peux le faire, je peux être un bon élève' ».

Sans lui enlever sa détermination à réussir et sans dresser des liens de causalité trop rapides et fermes, il semble nécessaire de mentionner quelques autres éléments de contexte qu'il mentionne également au cours de l'entretien. Tout d'abord, Imran est soutenu et incité dans sa « transformation » par son professeur de gestion, parrain du club d'Africa Unite à Simunye, avec qu'il est toujours en contact. Il faut également évoquer sa situation familiale. Imran est né en 1998 et a grandi à Delft South (d'où vient également Chantelle) dans une famille *coloured*. Aussi surnommé « *suburban* », Delft South est le premier quartier de Delft construit par le programme post-apartheid RDP (Reconstruction and Development Programme) pour reloger des habitant-es des camps de squatteurs de Nyanga et de *backyard shacks* des *townships coloureds* de Lenteguur, Mitchell's Plain ou Hanover Park⁸¹. Les premier-ères habitant-es s'y installent fin 1996 et les parents de Imran sont donc arrivés dans ce nouveau quartier post-apartheid peu avant sa naissance. Si le fait que Delft South soit habité par des populations *coloureds* et noires est une nouveauté liée à la transition démocratique, son paysage urbain fait de petites maisons individuelles avec un accès limité aux services, s'inscrit lui dans la continuité de ce qui se faisait pendant l'apartheid⁸². Le père de Imran après avoir été peintre en bâtiment, travaille à la maintenance d'installations industrielles, et sa mère est ouvrière dans une usine du Cap. Imran est l'avant dernier d'une fratrie de sept enfants. Si un de ses frères est en prison et l'autre conducteur de taxi, ses sœurs ont toutes connu une petite mobilité sociale ascendante en trouvant des emplois stables dans le secteur des services. Sa famille semble ainsi plutôt appartenir aux « fractions stables des classes populaires » de Delft, reconnue dans leur quartier notamment parce que sa maman organise fréquemment des soupes populaires « pour une centaine de personnes, avec de l'argent de sa poche » et parfois de l'entreprise d'une de ses sœurs. En 2021, ses parents ont d'ailleurs déménagé, avec l'aide de ses sœurs dans un quartier proche de Delft mais plus cossu, avec un gardien à l'entrée et des hauts murs qui entourent l'ensemble résidentiel.

⁸¹ Houssay-Holzschuch, « Le Territoire volé, une géographie culturelle des quartiers noirs de Cape Town (Afrique du Sud) », décembre 1997, 236-43.

⁸² Houssay-Holzschuch, décembre 1997, 236-43.

2. SCCT : participation libre, recrutement ciblé

Comme à Africa Unite, le programme est ouvert à tous-tes les élèves qui souhaitent participer et je reviens donc rapidement ci-dessous sur cette méthode de recrutement « ouvert » puis sur les difficultés à avoir *in fine* un groupe aussi représentatif que voulu.

J’ai assisté au processus de « recrutement » pour le lancement du programme dans les deux nouvelles écoles, avec Mcebisi et Esther, le mardi 29 janvier 2019 au lycée de Langa puis le mercredi 30 dans celui de Fezeka (Gugulethu).

Le premier de Langa est situé sur un des axes principaux du quartier très proche du centre administratif et culturel du township, au milieu de petites maisons, bien entretenues et dont les extensions ne sont pas ici faites de tôle et de bois mais de briques et de ciment. L’école, dont la peinture jaune safran et le toit vert s’accordent avec les couleurs des uniformes des élèves, est elle-même en relativement bon état. Mcebisi s’est dans les jours précédents occupé de rentrer en contact avec les écoles, et lorsque nous arrivons à Langa l’enseignant avec qu’il a été en lien nous indique vaguement où se trouvent les grades 8, 9 et 10 que Unite souhaite attirer dans le programme, puis nous laisse un peu livrés à nous même. L’exercice est ensuite assez répétitif et commence toujours avec Mcebisi qui toque à la porte et demande, souvent en xhosa, à l’enseignant-e si nous pouvons prendre 5 minutes de son temps. Certain-es professeur-es restent et écoutent, d’autres quittent la salle, quelques-un-es renchérissent et commentent, toujours de manière positive. C’est particulièrement le cas d’une enseignante dont Mcebisi nous dira à la sortie de sa salle de cours : « nous devrions l’utiliser comme contact à l’école, et non pas cet autre gars [le premier contact de Mcebisi dans l’école] » que nous avons trouvé peu investi. L’accord de l’enseignant obtenu, il s’agit à tour de rôle de présenter rapidement le SCCT, « une ONG qui travaille avec les migrant-es », mais surtout le programme Unite qui est introduit comme un « programme de mentorat et de leadership » qui se déroule dans quatre autres écoles. Les trois thématiques sont ensuite déroulées : au premier semestre « l’identité » qui pose les questions de « qui je-suis, qu’est-ce que je veux réaliser, ou de comment se fixer des objectifs », puis au deuxième et troisième trimestres « la diversité » et « l’intégration » souvent présentées de manière analogue comme une lutte contre les stéréotypes, les discriminations et une réflexion autour du vivre ensemble. Le concept de l’Inner Club Council expliqué, les derniers arguments pour donner envie aux élèves de participer sont les « camps » à l’extérieur du Cap mais aussi, pour celles et ceux qui souhaitent aller à l’université une expérience associative auxquelles ces institutions sont attentives. De même, est évoqué la possibilité de participer, après le bac, au Bachelor Support Programme (BASP), projet lancé par le SCCT en 2018 en partenariat avec la Southern New Hampshire University qui permet de financer un parcours de licence en ligne pour les clients du SCCT⁸³. C’est dans cette même logique d’employabilité et de développement personnel que sont également mis en avant les

⁸³ En pratique un seul ancien élève de Unite et Mcebisi y ont participé.

« compétences de leadership, comme celle d'expression en public » que le programme permet de développer. Pour finir, les élèves intéressé-es sont convié-es à venir lors de la pause déjeuner remplir un formulaire qui permettra ensuite au SCCT de les tenir informé-es.

Extrait carnet de bord, 29 janvier 2019

En une matinée nous avons donc présenté le programme devant plusieurs centaines d'élèves. Ma présence est assez remarquée et Esther et Mcebisi blaguent en me présentant comme un argument de vente du programme pour des élèves peu habitués à voir des blanc·hes dans leurs écoles : « on devrait te ramener pour chaque recrutement ». Le recrutement est en tout cas un succès puisqu'un afflux conséquent d'élèves se presse dans la salle où nous avons disposé les formulaires d'inscriptions. Quand je demande à Mcebisi comment nous allons pouvoir gérer un groupe aussi important, il me répond assez confiant qu'il y aura des défections. Effectivement, lorsque je reviens à Langa un mois plus tard le groupe n'est plus que de 29 élèves. Le processus est répété le lendemain au lycée Fezeka qui ressemble grandement à celui de Langa.

Il est aisé de comprendre que ce processus de recrutement ne permet pas vraiment de choisir un groupe qui doit pourtant être représentatif, car basé sur une « théorie du changement » assez similaire à celle d'Africa Unite. En 2017, le groupe de lycéen·nes, composé des élèves hérité-es du programme de Lydia et celles et ceux nouvellement recruté-es, était trop largement féminisés au goût de Amber et son équipe. En 2018, l'équilibre est quasiment rétabli avec 57% de filles et 43% de garçons. Pour ce faire les membres de Unite m'explique qu'ils ont évoqué cette question avec les équipes enseignantes pour les inciter à promouvoir le programme auprès des garçons mais aussi en mettant Mcebisi en avant lors du processus de recrutement des élèves. Toutefois, d'autres problèmes de représentativité persistent pour l'équipe et notamment en termes de présence d'élèves « migrant-es » et *coloureds*, ce qui aux yeux des salarié-es de Unite est problématique pour une ONG pour migrant-es. D'après elles et eux, comme le souligne Esther, ceci est lié à l'ancienne directrice du programme mais aussi à des formes d'auto-exclusion :

« - Esther : Comment on peut promouvoir l'intégration et travailler pour une organisation comme Scalabrini [SCCT] alors qu'on ne voit aucun enfant migrant dans notre programme ? [...] Mais oui, c'est certain qu'on doit avoir un groupe d'enfants plus diversifié, si c'est ce qu'on prêche. J'ai entendu dire qu'au début, y avait un grand déséquilibre en termes de genres... Très peu de garçons, et qu'aujourd'hui, c'est à peu près équilibré. C'est très bien, mais il n'y a plus d'enfants coloureds, il n'y a plus que Joshua, de Sea Point, qui est coloured.

- Léo : C'est nouveau ?

- E : *Non, ça a toujours été comme ça, et je crois que quand... Je pense que c'était l'un des problèmes avec Lydia lorsqu'elle dirigeait Unite, elle était très... elle était Xhosa, son équipe était Xhosa, donc ils parlaient xhosa tout le temps, donc quand ils allaient recruter, ils parlaient xhosa... bon voilà, c'est ce que j'observais, même quand les enfants venaient pour l'ICC... En excluant d'autres jeunes qui auraient pu être intéressé-es. La dernière fois qu'on a essayé de recruter, quelqu'un a dit à Heideveld : 'Non, c'est pour les enfants Xhosa' et on a répondu 'Non, c'est pour tout le monde, vous pouvez nous rejoindre'... Mais dans leur esprit, lorsque Amber a hérité du programme, ce n'est pas comme si on s'était débarrassé de l'ancien ICC... Ils ont gardé... Ils ont donc gardé cette image » (entretien Esther, directrice adjointe de Unite, 22 novembre 2018).*

Ainsi, si certain-es élèves *coloureds* intègrent parfois le programme, ils et elles n'y restent jamais longtemps. De même, parmi la trentaine d'élèves qui composent généralement le ICC, seul cinq garçons sont identifiés comme « migrant-es ». L'un d'eux, élève à Heideveld, est zimbabwéen, les quatre autres sont scolarisés à Vista et forme un groupe d'amis toujours assis côte à côte. Ils sont nés en Afrique du Sud mais deux se présentent comme zimbabwéens, un comme congolais et un comme égyptien. Si Amber, Mcebisi et Esther aimeraient qu'ils et elles soient plus nombreux-ses, les salarié-es se réjouissent de leur présence. Celle-ci est notamment mise en avant dans les rapports, qui sans donner des chiffres dressent plutôt les « success story »⁸⁴. Toutefois, ces portraits et la concorde mis en avant n'empêchent pas un certain manque d'interaction, et même parfois quelques petites tensions, entre ce groupe de « migrant-es » et leurs homologues sud-africain-es. Lors du camp de 2018, ceci se matérialise par le refus des deux groupes de garçons (« migrant-es » et « sud-africain-es ») de partager une chambre commune, notamment autour de questions de langues (dans les moments informels du programme, les participant-es sud-africain-es s'expriment entre eux en xhosa, langue que ne maîtrise pas forcément totalement les « migrant-es »).

Si, les salarié-es ne peuvent agir qu'indirectement sur les profils des participant-es de manière générale, ce sont-elles et eux qui sélectionnent les membres du ICC (pas élus par leurs pairs comme indiqué sur site web). Ce choix se fait en fonction des places disponibles en début d'année sur des critères de présence et d'implication dans les séances menées dans les écoles. Toutefois, d'une année sur l'autre seules quelques places se libèrent du fait de quelques défections mais surtout des départs des bacheliers. Une fois l'ICC installé, avec huit places par écoles, il est difficile (hormis quelques cas exceptionnels) de l'intégrer, ce qui peut générer du découragement et de la frustration pour les membres du club. Ceci explique que lors des séances dans les écoles le taux de turn-over des élèves

⁸⁴ SCCT, « Unite Impact Report 2019 » (Cape Town: Scalabrini Centre of Cape Town, 2019), 3.

qui ne font pas partie du ICC est élevé et que ces derniers soient souvent assez peu nombreux·ses. Dans les écoles le noyau dur des élèves présent·es est donc celui de la minorité qui participe au ICC.



Tout autant que les salarié·es et les stagiaires, présenté·es dans le chapitre précédent, les membres des clubs scolaires, les *peaces ambassadors* et *monitors* et les pair·es éducateur·rices sont des rouages essentiels pour la mise en œuvre des programmes d'ARESTA, d'Africa Unite et du SCCT. Ce sont en effet les interactions de tous·tes ces acteur·rices qui donnent corps et permettent la mise en œuvre des activités de cohésion sociale et, avant de se tourner vers ces pratiques dans la partie suivante, il était nécessaire de revenir sur leurs parcours. De manière transversale, à l'encontre d'appréhensions totalisantes et écrasantes du fonctionnement des ONG et de leur dépolitisation, ces deux chapitres ont permis de montrer comment les approches de ces programmes et leurs ambiguïtés se logent et sont façonnées par des socialisations contrastées, des logiques et des rôles institutionnels relativement souples, mais aussi une série de contraintes pratiques.

Partie 3 – pratiques de formation et mise en œuvre de la cohésion sociale

Après avoir analysé les dynamiques de formation institutionnelle d'ARESTA, d'Africa Unite, du SCCT, de leurs programmes de cohésion sociale (partie 1) et les parcours des individu-es qui les animent (partie 2), cette partie s'attache aux pratiques concrètes mises en œuvre dans le cadre des programmes de cohésion sociale. À la suite du chapitre 4, il s'agit d'entrer dans le quotidien de l'action, à travers l'observation des formations (chapitre 5), mais aussi des événements et des interventions dans les communautés et les écoles (chapitre 6). Ces pratiques ne se réduisent ni à l'application mécanique de manuels, ni à la stricte traduction des logiques des bailleurs. Elles prennent forme dans des contextes marqués par des contraintes multiples : disponibilité des ressources, attentes des financeurs, configurations locales, rapports sociaux entre intervenant-es et publics. Mais elles donnent aussi lieu à des arbitrages, des ajustements et parfois à des écarts par rapport au cadrage institutionnel¹. C'est dans ces pratiques que se joue de manière fine la question de la (dé)politisation. Plutôt que d'opposer frontalement technicisation et engagement, il s'agit de saisir comment, dans les formats et les interactions ordinaires, se négocient des formes de transmission, de conflictualité ou d'évitement. On s'attachera notamment à comprendre ce que ces dispositifs produisent : quelles paroles sont rendues audibles, quels savoirs sont mobilisés, quelles figures de participant-es sont construites, et selon quelles normes². Cette analyse permet de poursuivre la réflexion sur la politisation, non comme un état mais comme un processus situé, traversé par des rapports de pouvoir, des tensions et des ambiguïtés. Elle vise ainsi à éclairer les formes concrètes que prend l'action des ONG, entre reproduction des cadres dominants et potentialités de transformation.

¹ Michael Lipsky, *Street-level bureaucracy: dilemmas of the individual in public services*, 30th anniversary expanded edition (New York: Russell Sage Foundation, 2010); Vincent Dubois, *La vie au guichet : relation administrative et traitement de la misère*, Etudes politiques (Economica (Firm)) (Paris: Economica, 1999); Jean-Pierre Olivier de Sardan, *La revanche des contextes: des mésaventures de l'ingénierie sociale, en Afrique et au-delà*, Hommes et sociétés (Paris: Éditions Karthala, 2021).

² Annie Collovald et al., *L'humanitaire ou le management des dévouements: enquête sur un militantisme de « solidarité internationale » en faveur du Tiers-Monde*, 2015.

Chapitre 5- Formations : ambitions univoques, pratiques équivoques

Une fois les participant·es sélectionné·es (*cf. chapitre 4*), il faut donc les former Je reviens ici sur cette étape. Comme évoqué dans le chapitre précédent, la place et la forme des formations ne sont pas les mêmes parmi les trois ONG pour des raisons de moyens et d'approches (*cf. Tableau 2 p. 172*). La formation est organisée sur un weekend à ARESTA et à Africa Unite, où elle est accompagnée de quelques autres journées de suivis au cours de l'année. Le processus de transmission de connaissance est hebdomadaire au SCCT. Contrairement au *community organizing* où « la formation n'est pas un préalable à la participation » et doit « simplement compléter et renforcer [l]es savoirs et savoir-faire acquis dans les luttes¹ », les formations sont présentées par les ONG comme le cœur de leur action. C'est de cette étape qu'est censée découler la suite du programme à ARESTA et à Africa Unite (même si en pratique la place des formations n'est pas aussi capitale pour déterminer les activités, *cf. chapitre 6*) ; et la formation est quasiment une fin en soi au SCCT. De plus, s'intéresser à ces moments est essentiel dans la mesure où ils sont un lieu de rencontre central entre l'institution et celles et ceux qui sont désigné·es comme devant l'incarner dans les *townships* et les écoles.

De manière consistante avec les objectifs globaux et « théories du changement » des ONG, ces formations visent à éduquer les participant·es pour qu'ils et elles puissent ensuite gérer les problèmes auxquels ils et elles font face dans leurs communautés. D'après le manuel d'ARESTA, une fois formé·es à la résolution de conflit, les participant·es pourront créer un « réseau pour la paix » chargé d'« empêcher les conflits de surface de devenir violents et de faciliter les processus de transformation des conflits à plus long terme ». Ces mêmes participant·es doivent également lancer « des programmes de prévention et de sensibilisation visant à promouvoir l'acceptation et la valeur de la diversité parmi les différents groupes culturels² ». L'introduction du manuel d'Africa Unite explique qu'une fois formé·es, les participant·es comprendront les grands principes des droits humains et auront « les compétences de base en matière de facilitation » et pourront donc « transmettre leurs connaissances et compétences lors de la mise en œuvre de versions plus courtes de ce programme dans leurs propres contextes et lieux de vie³ ». Les élèves qui participent à Unite doivent quant à eux, grâce au programme, « prendre la responsabilité de contacter les éducateur·rices de leur école afin d'identifier les

¹ Talpin, *Community organizing*, 2016, 193-98.

² Roos (NICDAM), « Module 3 - Unit 1 - Training Manual - Building and Strengthening Communities of Diversity and Peace - Master Training for NGO Partners », 2011, 5.

³ Africa Unite, « Building Human Rights Communities Training Manual », 2017, 3-4.

principaux problèmes au sein de leur école et de discuter de solutions viables » mais aussi utiliser leurs connaissances pour « construire des ponts qui transcendent les clivages sociaux⁴ ».

Ces weekends et séances éducatives organisées par les ONG de la cause des migrant-es s'inscrivent dans ce que J-P Olivier de Sardan décrit comme une « industrie de la formation » florissante⁵. Ce succès tient d'après lui à la relative facilitée d'organiser des formations et à la « croyance illusoire dans ce méta-mécanisme miracle ». Cette « industrie de la formation » s'appuie sur l'idée que, pour qu'un mécanisme de développement fonctionne, il suffit de former les individus à son application. Ces formations sont donc envisagées par les ONG comme un vecteur de transmission de savoirs, savoir-faire et d'une culture institutionnelle qui sont en grande partie médiés et inscrits dans des manuels ou curriculums. En tant qu'instrument, les manuels sont « porteur[s] de valeurs, nourri[s] d'une interprétation du social et de conceptions précises du mode de régulation envisagé⁶ ». Leur analyse permet de comprendre comment les ONG envisagent la migration, la xénophobie et la cohésion sociale : leur vision est marquée par une volonté dépolitisante *ie* « par la production d'un consensus politique sur la base de principes présentés comme neutres mais le plus souvent polysémiques et ambigus⁷ ».

Cependant, les instruments que constituent les manuels sont eux-mêmes « indissociable des agents qui en déploient les usages, les font évoluer⁸ ». Il convient donc de s'intéresser à la manière dont les facilitateur-rices s'approprient ces instruments, à « la dialectique permanente⁹ » qui existe entre leurs histoires individuelles, les institutions que sont ARESTA, Africa Unite, le SCCT et les contextes des interventions auprès d'habitant-es et de lycéen-nés des *townships*. S'y intéresser c'est donc analyser la manière dont ces manuels, qui se veulent univoques, sont mis en œuvre par des pratiques souvent équivoques. En fonction du facilitateur-riche, de sa plus ou moins grande proximité avec le langage-développement¹⁰ et les participant-es, de ce qu'il ou elle estime possible de dire ou non, les manuels et le « discours politique dépolitisé¹¹ » au cœur de ceux-ci sont plus ou moins bricolés, mis à distance ou respectés. Après avoir présenté les manuels et les formations qu'ils structurent (I), je reviens sur leur mise en œuvre concrète en questionnant les revendications participatives (II) et d'apolitisme (III) qui jalonnent ces documents qui ne sont « pas que pure mise en scène » car elles mettent en mouvement de nombreux dispositifs techniques et organisationnels qui orientent les relations entre intervenant-es et publics, et produisent des effets politiques, qu'ils soient d'évitement, de

⁴ Page consacrée à Unite sur le site internet du SCCT : <https://web.archive.org/web/20190428032645/http://sca-labrini.org.za/programmes/unite>.

⁵ Olivier de Sardan, *La revanche des contextes*, 2021, 384-85.

⁶ Lascoumes et Le Galès, *Gouverner par les instruments*, 2005, 13.

⁷ Patrick Hassenteufel, *Sociologie politique : l'action publique*, U (Paris : Armand Colin, 2011), 182-83.

⁸ Lascoumes et Le Galès, *Gouverner par les instruments*, 2005, 14.

⁹ Fillieule, « Propositions pour une analyse processuelle de l'engagement individuel », 2001, 200.

¹⁰ *ie* « l'univers langagier des institutions de développement ». Olivier de Sardan, *Anthropologie et développement*, 1995, 165.

¹¹ Pierre Bourdieu, *Ce que parler veut dire : l'économie des échanges linguistiques* (Fayard, 1982), 155.

normalisation ou, à l'inverse, de réappropriation¹². C'est également dans cet espace d'ambiguïté que se jouent les enjeux de politisation ou de dépolitisation autour de la manière dont la question de la migration est abordée (IV). Ceci me permet d'établir, dans une dernière sous-partie, qu'on n'apprend pas nécessairement dans ces formations que ce que les manuels prévoient (V).

I. Organisations et contenus des manuels et des formations : ambitions univoques

Les programmes de cohésion sociale étant tous structurés autour d'activités de sensibilisation qui mobilisent l'idée de pair-éducation, les manuels sont rédigés pour tenter « d'homogénéiser les catégories de pensées¹³ » de ceux qui vont agir au nom de l'organisation. L'ambition de ces documents est donc clairement celle d'une standardisation des discours et des pratiques autour des prescriptions et des outils dépolitisés qu'ils portent. Pour dépasser une vision fonctionnaliste de ces instruments et pour mieux saisir les interactions décrites dans les parties suivantes, il faut d'abord revenir sur leur matérialité, les fonctions qui leurs sont attribuées et la place qu'ils laissent à différentes thématiques : le manuel d'ARESTA et celui d'Africa Unite, rédigés par des « expert-es », ont été créés pour être mis à disposition des facilitateur·rices mais aussi des participant·es à la formation, et se concentrent respectivement sur la résolution de conflit et les droits humains. Les feuilles de route qui constituent le « curriculum » du SCCT ont été rédigées par Amber et son équipe et sont seulement destinées à celui ou celle qui mène les séances dans lesquelles le développement personnel¹⁴ est beaucoup plus central que dans les autres organisations (A). De la même manière, pour dépasser leur neutralité revendiquée et mettre au jour le « discours politique dépolitisé¹⁵ », il faut exhumer les sources des manuels et revenir sur la manière dont ils ont été construits. Si ces documents mettent en avant des discours et approches déconflictualisées, ils ne s'appuient pas exactement sur les mêmes références. Là où les rédacteur·rices d'ARESTA et d'Africa Unite mobilisent des outils créés par des expert-es du développement, le SCCT mobilise plutôt des sources moins « légitimes » dans ce secteur (B). Pour finir, ces documents structurent des formations aux formats variés et s'articulent avec des pratiques et routines sur

¹² Raphaëlle Parizet, « La fabrique dépolitisée des élites locales: Les dispositifs de développement participatif dans le Chiapas (Mexique) », *Revue internationale de politique comparée* Vol. 20, n° 4 (1 avril 2014): 77-101. Voir aussi : Olivier de Sardan, *La revanche des contextes*, 2021, 40-43 et 297-300.

¹³ Fillieule, « Propositions pour une analyse processuelle de l'engagement individuel », 2001, 91

¹⁴ J'entends par développement personnel des références à un « corpus extrêmement varié de pratiques et conseils censés donner aux individus les moyens de se surpasser ou de rendre leur vie meilleure. Souvent perçu comme une injonction à la concurrence, à l'autonomie individuelle ou au 'bien-être' » (Nicolas Marquis, « Les impasses du développement personnel: L'obsession de la quête de soi », *Revue du Crieur* N° 7, n° 2 (1 juin 2017): 38-53; Élise Requilé, « Entre souci de soi et réenchancement subjectif. Sens et portée du développement personnel », *Mouvements* n° 54, n° 2 (20 mai 2008): 65-77; Nicolas Marquis, *Du bien-être au marché du malaise* (Presses Universitaires de France, 2014)).

¹⁵ Bourdieu, *Ce que parler veut dire : l'économie des échanges linguistiques*, 1982, 155.

lesquelles il faut revenir. En effet, loin d'être neutres, ces routines institutionnelles, pas toujours envisagées par les manuels, ordonnancent le champ des possibles, et ce notamment en termes de (dé)politisation (C). Cette partie reprend et précise donc certains des éléments résumés dans le Tableau 2 (*cf. p 172*).

A. Corpus et thématiques

De quoi parle-t-on lorsqu'on dit « manuel » à ARESTA et Africa Unite et « curriculum » au SCCT ? Quelle place est faite à la migration et aux autres thématiques dans ce corpus ?

Comme évoqué dans le chapitre 2, à ARESTA, la formation dispensée par le National Institute Community Development and Management (NICDAM) en 2011 était basée sur trois modules (*cf. Tableau 7, ci-dessous*). Je suis revenu dans le chapitre précédent sur le contenu du module 1 (68 pages) que la Community Education Campaign (CEC) mobilise pour l'étape de cartographie et de profilage des communautés. Dans ce chapitre, je m'appuierai parfois sur le contenu du module 2 (99 pages), qui constitue un travail de définition de concepts liés à la migration et à la cohésion et qu'on retrouve en filigrane dans la formation sans qu'il soit directement mobilisé. L'analyse ci-dessous se base principalement sur le premier des deux manuels qui constituent le troisième module. Il est intitulé « Comprendre les conflits et participer à la résolution et à la transformation des conflits » (42 pages) et s'accompagne d'un livret d'exercices que les participant·es reçoivent pendant la formation. Le deuxième manuel, intitulé « Consolidation de la paix et prévention à long terme » (25 pages) n'est pas mis à disposition des participant·es et son contenu n'est évoqué que de manière rapide. Au moment de mon observation participante avec ARESTA, le premier manuel est d'ailleurs le seul dont je connais l'existence et auquel j'ai accès, avant que je ne comprenne, après la fin de mon stage, en menant des entretiens avec des membres du NICDAM, qu'il fait partie d'un ensemble plus large de documents. Si le manuel est distribué aux participant·es, les facilitateur·rices s'appuient sur un PowerPoint qui résume son contenu, ne reprenant souvent que les éléments principaux et laissant donc une assez large liberté par rapport au contenu originel.

Titre		Auteur·rices	Utilisation pendant formation
Module 1: Community Profiling and Mapping ¹⁶		Christel Kleingeld	Non
Module 2: Understanding Tolerance in Human Relations		Anika R	Non
Module 3: Training Manuals	Unit 1: Understanding Conflict and Participation in Conflict Resolution and Transformation	Anika R & Richard Smith	Oui
	Unit 2: Longer Term Peacebuilding and Prevention	Anika R & Richard Smith	Très peu

Tableau 7 - Corpus de documents reçu par ARESTA lors de la formation organisée par le NICDAM en 2011

Ce manuel étant entièrement consacré à la résolution de conflit et ne contenant pas de partie dédiée à la migration, deux interventions sur ce sujet sont prévues dans le programme et occupent 1h30 sur les 9h30 de formation du weekend. La première est celle autour des « droits et devoirs des réfugié·es » menée jusqu'en 2015 par le directeur du département de plaidoyer d'ARESTA, puis, après le renvoi et le non-remplacement de la personne occupant ce poste, par les stagiaires. Pour cette partie de la formation, ils et elles reprennent la structuration des *workshops of tolerance*, courtes séances de sensibilisation dans les écoles pour lesquelles une feuille de route (cf. Figure 33, p. 396) a été développée avec le HCR en 2010 lors des débuts de ce qui deviendra la CEC¹⁷. Cette feuille a vocation à guider les facilitateur·rices et n'est pas distribuée aux participant·es. La deuxième intervention est celle autour « du rôle du HCR au Cap » menée par un·e représentant·e du bureau local de l'institution onusienne, et qui en plus de ce sujet, revient de manière assez répétitive sur les « droits et devoirs des réfugié·es ». Le PowerPoint principal, trame directrice sur laquelle s'appuie Mr Dream pour la formation, est ainsi interrompu pour projeter les PowerPoint préparés par les stagiaires ou le HCR.

¹⁶ Le module 1 est le seul document qui n'a pas été créé spécifiquement pour la formation dans le cadre du projet *Building and Strengthening Communities of Diversity and Peace* (cf. Chapitre 2 p. 181). Il n'a d'ailleurs pas la même autrice que les deux autres modules, ne mentionne quasiment pas la résolution de conflit ou la xénophobie et semble avoir été tiré d'une autre formation du NICDAM sur le VIH/SIDA.

¹⁷ Je suis revenu dans un article publié en 2021 sur l'utilisation de ce document, cf. Fortaillier, « Ne pas réveiller un serpent qui dort : une campagne d'éducation anti-xénophobie dans les townships du Cap (Afrique du Sud) », 2021.



Building Human Rights Communities Training Manual

TERM 3 WEEK 1	
Diversity	
Introduction to Diversity	
Term 3	Week 1
Time:	13:30 – 15:30
Actual time:	90 minutes
Activities: (3)	• Introduction (10 minutes) • Review (10 minutes) • Activity 1 - Introduction to Diversity (20 minutes) • Activity 3 - Understanding Multiculturalism (25 minutes) • Activity 3 - Why is it important to understand diversity? (5 minutes) • Conclusion – (10 minutes)
Learning Outcomes (Goals):	1. Recap content from Term 1 and 2 2. Introduce the theme of Diversity 3. Discuss what Diversity is 4. Explore the meaning of Multiculturalism
Resources:	• Flipchart board and paper • Assorted Markers • Printed definition of Diversity on A4 piece of paper • Video for conclusion
Objective: By the end of this lesson, participants will be introduced to the concept of diversity. They should have a better understanding of this concept which will be the foundation for the rest of the term. Introduction and Check-in Time: 10 minutes Resources: None Type: Class/whole-group activity Activities: Check-in, Icebreaker/Energiser, Identity and Integration Recap, Camp Prep	

Figure 16 - Premières pages des manuels d'ARESTA et d'Africa Unite et d'une séance du curriculum du SCCT

Tout comme le manuel de formation d'ARESTA et contrairement aux feuilles de route du SCCT, le manuel d'Africa Unite est proprement relié et distribué aux participant-es lors de la formation. Il reprend sur sa couverture un des mots de l'ONG « construire des communautés autour des droits humains » (« *building human rights communities* », cf. Figure 16 ci-dessus), est composé de 34 pages et est accompagné de feuilles d'activités distribuées au fur et à mesure de la formation. Le premier module du manuel est composé de quatre activités introductives, le deuxième, plus conséquent, rassemble sept activités centrées sur les droits humains et l'éducation aux droits humains. À Africa Unite, la migration est directement abordée dans le manuel, au travers de quatre activités qui constituent le troisième module intitulé « droits des réfugié-es et migrant-es ». Le quatrième module conclut la formation par deux activités tournées vers « l'animation de séances » (cf. Tableau 8 ci-dessous). En 2021, la formation d'un weekend menée principalement par Trevor (le président du bureau), devient une formation de cinq jours faisant intervenir plus de facilitateur-rices. Le manuel est donc mis à jour et la version qu'utilise actuellement Africa Unite ne correspond pas toujours à celle sur laquelle je base ici mon analyse.

Module 1	<i>Introductory activities</i>	4 activités	2 pages
Module 2	<i>Human rights concepts, principles, instruments and human rights education</i>	7 activités	13 pages
Module 3	<i>The rights of refugees and migrants</i>	4 activités	7 pages
Module 4	<i>Facilitating human rights education</i>	2 activités	4 pages

Tableau 8 - Composition du manuel d'Africa Unite (2018)

Pour finir, si le SCCT avait, jusqu'en 2016, un manuel développé avec la branche sud-africaine d'Amnesty International, qui ressemblait beaucoup sur la forme (mais aussi le fond) à ceux d'ARESTA et d'Africa Unite, la refonte du programme en 2017 s'accompagne de la création d'un nouveau « curriculum » (cf. *Chapitre 2, p. 207*). Toutefois, comme l'ancien manuel du SCCT, le curriculum n'est pas destiné aux participant-es mais est constitué de feuilles de route qui doivent servir de guides de séances pour les facilitateur-rices. Imprimés avant chaque séance sur deux ou trois pages recto-verso il est beaucoup moins stabilisés (les séances pouvant évoluer d'une année sur l'autre) et, en 2018, le curriculum est en cours de révision par Esther (l'assistante de Amber) pour l'année suivante. Contrairement aux manuels d'ARESTA et d'Africa Unite que Mr Dream ou Trevor connaissent par cœur et auxquels ils n'ont pas vraiment besoin de se référer constamment, l'équipe du SCCT facilite généralement les séances de Unite avec les fiches de séance en main. Une place peut-être légèrement moins importante est dédiée à la migration au SCCT, où deux séances, sur la vingtaine qui forment le cursus, s'attaquent directement à la migration. Je n'ai pas pu observer la séance sur ce sujet telle qu'elle était mise en œuvre avant mon arrivée, puisque j'ai dû mener moi-même une nouvelle séance à partir du jeu de société développé avec l'aide de salarié-es d'Africa Unite et du SCCT (cf. *chapitre 3 p. 263*). J'ai toutefois pu obtenir des détails sur la manière dont le sujet était abordé précédemment et j'ai pu consulter le support prévu pour la séance de 2019. Je reviens sur la façon dont le jeu de société s'est inséré dans les programmes et sur la vision de la migration d'Africa Unite et du SCCT dans la partie II.C (cf. *p 408*).

B. Créer des manuels de formation : puiser à quelles sources ?

Avant de revenir sur la manière dont ces instruments sont concrètement utilisés dans la partie suivante, je voudrais rapidement revenir sur les sources qu'ils mobilisent. Malgré le fait que ces documents n'aient pas été rédigés au même moment (autour de 2004 pour celui d'Africa Unite, en 2011 pour celui d'ARESTA et en 2016 pour celui du SCCT) et un travail de citation des sources souvent absent ou minimal, il est possible de montrer que ces documents sont construits comme une juxtaposition de concepts et de « bonnes pratiques » tirés, souvent mot pour mot, d'autres manuels, articles ou livres rédigés par des instances onusiennes, des ONG internationales, des centres de recherches ou groupes

de consultants spécialisés dans le développement personnel ou communautaire, la migration, mais aussi de sources moins officielles : blogs, Wikipédia, etc.

Les sources sur lesquelles ces documents s'appuient ne sont pas du tout citées ou citées de manière très imprécise. Le manuel d'Africa Unite mentionne ainsi seulement, dans un paragraphe introductif, que le manuel a été créé « à partir de ressources et d'informations accessibles dans le domaine public ». Si celui d'ARESTA se termine par une bibliographie, aucune mention n'est faite à celle-ci dans le corps du document, et elle est difficilement compréhensible avec des titres incomplets et/ou ne renvoyant vers aucun document (*cf. Figure 17 ci-dessous*). Les feuilles de routes du SCCT ne mentionnent aucune référence. De ce fait, la lecture de ces documents ne permet pas de déterminer quelles parties ont été tirées de quelles sources. Cependant, à partir des éléments disponibles, des entretiens et en effectuant simplement un travail de copié-collé dans un moteur de recherche j'ai retrouvé la plupart d'entre elles. Cette analyse permet de réaliser que la majorité du contenu de ces documents provient de sources accessibles en ligne et qu'une faible portion de ceux-ci sont directement écrits par les rédacteur·rices.

41

REFERENCES	Notes
Fisher, S. Et al. Working with Conflict – Skills and strategies for action. Zed Books. 2000	
Crush, J. Southern African Migration Project (SAMP) Neufeldt, R. Et al. Peacebuilding: A Caritas Training Manual	
The Conflict Resolution Network, 2001	
Paul H. Nitze School for Advanced International Studies, Washington DC.	
Responding to conflict (RTC) 2000	
IDRC Workshop Report: "A Measure of Peace..." Ottawa	
Maiese, M. "What it Means to Build a Lasting Peace".	
Juma, M. Peacebuilding in Communities Fractured by Conflict in Kenya	
Word IQ	
Conflict Sensitive Approaches to Development ITDG Sri Lanka June 2003	
From Working With Conflict – Skills and Strategies for Action – Zed Books 2000	
Conflict Sensitive Approaches to Development A UNDESA 4 day Training Module 2004 From 'Working With Conflict – Skills and Strategies for Action' Zed Books 2000	

Figure 17 - La bibliographie confuse du manuel de formation d'ARESTA

De manière générale, les sources mobilisées par le SCCT ont été un peu plus difficiles à retracer et sont moins souvent issues d'organisations internationales spécialisées et « légitimes » sur les sujets de la formation. Elles semblent plus souvent avoir été le résultat d'une recherche de mots-clés, tels « intégration », « diversité » ou « stéréotype » dans un moteur de recherche. Dans les feuilles de route du SCCT, on retrouve souvent les traces de manuels pour *Team Builders & Icebreakers*, un site qui recense des exercices d'*icebreakers**, des documents sur les « activités liées à la diversité et l'inclusion » tirés d'un programme de bénévolat (*extension*) de l'University of West Virginia, d'un blog de la

fondation de l'entreprise de fret UPS, ou encore de la page « diversité » de Wikipédia¹⁸. De la même manière, parmi les courtes vidéos qui concluent les séances, on retrouve un Ted Talk d'un « artiste et entrepreneur » qui insiste sur « le pouvoir de l'imagination pour créer un monde plus empathique »¹⁹, des vidéos de « motivation » pour apprendre à « confronter ses peurs »²⁰, pour trouver « ses valeurs fondamentales »²¹, ou des vidéos humoristiques évoquant les problèmes de communications²². Ces vidéos apparaissent généralement dans les premières positions sur YouTube lorsqu'on tape les mots clés relatifs à la séance. Nadège, qui a participé à la rédaction du premier curriculum en 2017, m'explique ainsi que, après avoir identifié les trois thèmes « identité, intégration et diversité », l'équipe rédigeait des feuilles de route d'une semaine sur l'autre :

« On se disait 'on a une heure', de quoi on veut parler jusqu'à ce que... on discutait du mot, et c'était recherche, Google, significations... et comment présenter ça d'une manière qui soit compréhensible pour les enfants » (entretien Nadège, assistante à Unite en 2017, 17 juillet 2019)

C'est ce curriculum que Amber et Esther retravaillent en 2018 et 2019. Esther m'explique que parfois : « je n'avais aucune idée de ce que je faisais [...] je googlais 'intégration' et j'essayais de comprendre ce que c'était » (Esther, directrice adjointe de Unite, 22 novembre 2018). Aucun des membres de l'équipe n'a vraiment travaillé sur la création de ce type de programme et sur ces thématiques. Amber, qui vient de finir ses études de psychologie, découvre le SCCT mais aussi les sujets de la « cohésion sociale » et de la migration en même temps qu'elle rédige le contenu des séances avec Nadège et Dan en 2017 puis avec Esther ensuite. Ils et elles vont donc chercher leurs références sur des sites

¹⁸ Able Trust, *Florida High School/High Tech Team Builders & Icebreakers: Techniques for Success*, 2008/2009 (le Able Trust, est une organisation de Floride qui vise à fournir des opportunités d'emploi aux personnes handicapées) ; West Virginia University Extension Service (Office of Human Resources), *Diversity & Inclusion Activities*, <http://socialjustice.ext.wvu.edu/> ; Site internet icebreakers : <https://icebreakers.ws/> ; Billet de blog de la Annie E. Casey Foundation (UPS) : <https://www.aecf.org/blog/equity-vs-equality> ; Page Wikipédia sur la diversité : [https://en.wikipedia.org/w/index.php?title=Diversity_\(politics\)&oldid=854423760](https://en.wikipedia.org/w/index.php?title=Diversity_(politics)&oldid=854423760).

¹⁹ Vidéo Youtube : « Integrating People of Color | Bernard Hankins | TEDxCharlottesville » <https://www.youtube.com/watch?v=8rxD32E3XKE>.

²⁰ Vidéo Youtube : « FACE YOUR FEAR The Best Motivation Video 2017 » <https://www.youtube.com/watch?v=KTI7-1L3gtg>.

²¹ Vidéo Youtube : « Why Every Man NEEDS Core Values + 10 Personal Values of History's Great Men » <https://www.youtube.com/watch?v=yESfcT4R7ZE&t=7s>. Vidéo tirée du compte Youtube masculiniste « MantelligenceDating » qui se décrit comme « une communauté de gars qui en ont assez d'être dans la friendzone. Notre communauté vous aidera à comprendre les femmes, à les attirer naturellement et à obtenir la fille ». Cette vidéo en particulier ne donne pas de méthode pour attirer les femmes, mais plutôt une méthode pour apprendre à mieux se connaître avec des citations d'Aristote ou de Warren Buffet.

²² Vidéo Youtube « Mind Your Language Season 1 Episode 1 » <https://www.youtube.com/watch?v=s92y5GqYW7k>. Vidéo qui reprend un extrait de la série *Mind Your Language* diffusée sur la BBC à la fin des années 70 et considérée par le Guardian comme « trop raciste pour être rediffusée » aujourd'hui (problème aussi abordé sur page Wikipédia de la série) (Mark Lawson, « Has British comedy learned how to portray foreigners? », *The Guardian*, 10 février 2015).

plus éloignés des organisations internationales (gouvernementales ou non), plus proches du « développement personnel », mais aussi parfois un peu plus hasardeux²³ sur certains sujets.

Les manuels d'ARESTA et d'Africa Unite s'appuient davantage sur des sources plus « légitimes » dans le secteur du développement. Ceci est sûrement lié aux trajectoires des rédacteur·rices, qui sont plus proches de cet univers. Ainsi, le parcours de Trevor, à la frontière entre monde non-gouvernemental, monde des organisations internationales et monde de la recherche, se rapproche de celui des auteurs des sources qu'il utilise. Même s'il n'a jamais rédigé de manuel sur les droits humains et la migration, il a déjà beaucoup travaillé sur ces sujets dont il maîtrise les grands cadres, comme il me l'explique en entretien :

« - Léo : Ces activités que tu as... Tu les as tirées d'où ?

- Trevor : Du domaine public.

- L : Qu'est-ce que tu appelles le 'domaine public' ?

- T : Les recherches sur Internet... Tu vas voir d'autres organisations qui organisent des formations sur les droits humains. Du coup, j'ai adapté une grande partie de ces activités... Si je me disais que ça ne fonctionnerait pas de cette manière, on peut le faire légèrement différemment. [...]

- L : Lorsque tu as conçu le manuel, du coup c'était un domaine nouveau pour toi ?

- T : La rédaction d'un manuel de formation sur les droits humains ? Oui.

- L : Tu te souviens des organisations que tu as contactées pour les activités ?

- T : Je n'ai fait que des recherches internet. Beaucoup d'organisations, d'institutions des droits humains, de programmes universitaires, etc. publient leurs ressources en ligne pour qu'elles soient utilisées, et c'est ce que j'ai fait. Je ne sais pas combien de temps... j'ai fait des recherches sur Internet, j'ai trouvé des choses, je les ai rassemblées d'une manière qui me semblait appropriée à ce qu'on voulait faire.

- L : Donc, je suppose que c'était beaucoup de sites web d'organisations internationales...

- T : Aussi... La partie plus technique, la Déclaration Universelle et les principaux instruments relatifs aux droits humains, parce qu'il s'agit de sites de l'ONU et qu'il faut y aller... Certaines activités étaient en fait... Par exemple il y a une organisation aux

²³ Par exemple la référence involontaire à une vidéo tirée d'une chaîne YouTube masculiniste ou à de sources chrétiennes évangéliques (cf. notes de bas de page 20 et 21 ci-dessus). À la différence du manuel qu'avait rédigé Matteo pour Unite as One en 2013 en se basant sur un document d'Amnesty International.

Pays-Bas qui travaille avec les migrant·es et les réfugié·es, ils publient certaines des choses qu'ils font, donc j'utilisais ça, je ne me souviens pas de leur nom. [...] Ou aussi, les institutions dans les universités, qui ont des programmes autour des droits humains qui ont publié certaines de leurs ressources ». (Trevor, co-fondateur puis président du bureau d'Africa Unite, entretien du 22 juillet 2019)

La quasi-totalité des sources ayant permis l'assemblage du manuel viennent en fait de deux guides accessibles en ligne, créé en 1999 et 2000 : *Human Rights Education Handbook*²⁴ et *Human Right Here and Now*²⁵. Ils ont tous les deux été publiés par le Human Rights Ressources Centre de l'Université du Minnesota, la Stanley Foundation (Fondation de Maxwell Stanley, patron américain ayant investi dans des projets « philanthropiques », et de sa femme Elizabeth) et, pour le second, Amnesty International. Si on ôte les trois activités d'introduction (définition des « attentes », et des « règles de vie commune », divisons en groupes, etc.) et l'activité de conclusion/feedback, qu'on peut retrouver dans des formations sur n'importe quel sujet, sur treize activités proposées dans le manuel, neuf reprennent directement du contenu de ces ouvrages.

De la même manière, le parcours d'Anika, qui rédige le manuel d'ARESTA, se fait au sein du NICDAM, une organisation spécialisée dans la conception de formations dans le secteur du développement. Mêmes si les sujets de la migration et de la résolution de conflit sont plutôt nouveaux pour elle, elle a à sa disposition différents guides et bénéficie du soutien des bailleurs (Organisation Internationale pour les Migrations, Haut-Commissariat aux Réfugiés de l'ONU) et de certaines organisations qui participent au programme (Action Support Centre et Caritas Afrique du Sud). Sur les 34 pages rédigées (*ie* sans prendre en compte les pages de gardes et pages blanches) qui composent le manuel (Unit 1, *cf. Tableau 7 ci-dessus*) utilisé pendant la formation, j'ai identifié 29 pages qui sont directement copiées-collées de six autres manuels d'organisations spécialisées : celui d'une ONG australienne spécialisée dans la résolution de conflit²⁶ ; d'une « école internationale » d'une université privée américaine²⁷ ; d'une organisation caritative catholique internationale²⁸ ; d'une ONG sud-africaine spécialisée

²⁴ Nancy Flowers et al., *The Human Rights Education Handbook: Effective Practices for Learning, Action, and Change*, Human Rights Education Series, Topic Book 4 (Minneapolis: Human Rights Resource Center, 2000). <http://hrlibrary.umn.edu/edumat/hreduseries/hrhandbook/aboutcontrib.html>

²⁵ Marna Anderson, Human Rights Resource Center, et Nancy Flowers, éd., *Human Rights Here and Now: Celebrating the Universal Declaration of Human Rights*, 2nd print (Minneapolis: Human Rights Educators' Network, 1999). <http://hrlibrary.umn.edu/edumat/hreduseries/hereandnow/Intro/acknowledgements.htm>.

²⁶ Conflict Resolution Network, « Conflict Resolution Trainers Manual », s. d.

²⁷ Conflict Management Program, « Conflict Management Toolkit » (Washington D.C.: CMP, Paul H. Nitze School of Advanced International Studies (SAIS), Université John Hopkins, 2010).

²⁸ Reina Neufeldt et al., « Peacebuilding: A Caritas Training Manual » (Caritas Internationalis, 2002).

dans la résolution de conflit (manuel réalisé en collaboration avec deux institutions onusiennes)²⁹ ; du blog de deux ancien·nes universitaires américain·es spécialistes de la « paix et des conflits »³⁰ et du livre de Simon Fisher *et al.*³¹ co-écrit par Robert Smith, fondateur de l'ONG sud-africaine Action Support Centre. R. Smith est impliqué dans le projet et participe avec un collègue à fournir des documents et sources à Anika (entretien Bongani, directeur de programme à l'ASC, 12 octobre 2023). Anika copie-colle et assemble donc des morceaux entiers de ces manuels et livres, parfois au détriment de la cohérence interne des dites sources (certains schémas ou paragraphes n'étant par exemple reproduit qu'à moitié) et souvent avec des effets d'accumulation, voire de répétition, qui peuvent compliquer la compréhension des propos. Si les sources sont plus « légitimes » que celles mobilisées par le SCCT, on retrouve donc à la lecture un aspect « bricolé ».

Suite à la Commission vérité et réconciliation sud-africaine, le champ de la résolution de conflit s'est particulièrement développé en Afrique du Sud (certain·es pionner·ères du CTRF ont d'ailleurs poursuivi leur carrière dans ce domaine)³² et cette influence se ressent dans les références mobilisées par Anika et Trevor. Les auteur·rices de ces documents de référence ont des profils relativement similaires aux expert·es de la justice transitionnelle identifié·es par S. Lefranc³³. Ils sont souvent américain·es (ou au moins passés par les universités américaines) et voyagent fréquemment entre les mondes universitaires, onusiens, non-gouvernementaux et gouvernementaux. Les *handbooks* sur lesquels s'est appuyé Trevor ont par exemple été rédigés par Nancy Flowers qui a développé le programme d'éducation aux droits humains d'Amnesty International USA, co-fondé l'organisation Human Rights USA et effectué des missions pour « des agences onusiennes, des gouvernements et des ONG³⁴ ». De même, le manuel d'ARESTA se base largement sur l'œuvre de Simon Fisher et Robert Smith également situés à l'intersection de ces différents secteurs³⁵.

²⁹ United Nations Department for Economic and Social Affairs (UNDESA) et The Centre for Conflict Resolution, « Skills Development for Conflict Transformation - A training manual on understanding conflict, negotiation and mediation », 2001.

³⁰ Créé par Guy and Heidi Burgess (qui ont été professeur·es à l'Université du Colorado) pour disséminer les résultats de leur recherche auprès du grand public. Ils ont fondé le Conflict Information Consortium (CIC) d'abord hébergé dans cette université avant qu'ils « emmènent leur projet avec eux » en prenant leur retraite : <https://www.beyondintractability.org>.

³¹ Simon Fisher et al., *Working with conflict: skills and strategies for action* (New York: Zed Books : Distributed in the USA exclusively by St. Martin's Press, 2000).

³² Lefranc, *Comment sortir de la violence ?*, 2022.

³³ Sandrine Lefranc, *Comment sortir de la violence ? enjeux et limites de la justice transitionnelle* (Paris: CNRS éditions, 2022), 337-43; Sandrine Lefranc, « Du droit à la paix: La circulation des techniques internationales de pacification par le bas », *Actes de la recherche en sciences sociales* n° 174, n° 4 (23 septembre 2008): 48-67

³⁴ Flowers et al., *The Human Rights Education Handbook*, 2000. <http://hrlibrary.umn.edu/edumat/hreduseries/hrhandbook/aboutcontrib.html>

³⁵ Simon Fisher, Vesna Matović, et Bridget Ann Walker, *Working with Conflict 2: Skills and Strategies for Action*, éd. par Dylan Mathews (London: ZED, 2020).

A titre de comparaison, en 2017 j’assiste avec Blessing à une formation du Trust for Community Outreach and Education (TCOE) - organisation également financée par le CCFD et DKA qui poussent leurs « partenaires locaux » à collaborer - durant laquelle le représentant d’Africa Unite intervient pour évoquer les droits humains. Pour ce weekend de formation, la salariée de TCOE mobilise des documents de référence assez éloignés de ceux que peuvent utiliser les ONG de la cause des migrant-es : un manuel sur le *community organizing*³⁶, la *Landless People’s Charter*, document créé par une coalition d’organisations réclamant une réforme foncière pour régler les inégalités héritées du colonialisme et de l’apartheid, inégalités que détaille un autre document distribué, créé par un laboratoire de sciences sociales de UWC (PLAAS), et un documentaire projeté pendant la formation³⁷.

C. Déroulement et formats des formations

Les manuels et feuilles de routes encadrent les formations en fixant le déroulement, les objectifs et les formats, contribuant ainsi à standardiser en partie les pratiques pédagogiques. Les documents prescrivent des séquences structurées qui, dans les faits, donnent lieu à des formations aux contenus à la fois similaires et différenciés. Mais les pratiques, au-delà des prescriptions de ces documents, sont également façonnées par l’expérience et par les routines des formateur-rices, ainsi que par les ajustements contextuels qui se sont progressivement institutionnalisées. Les formations reprennent de nombreux codes et pratiques communes : elles commencent par une partie sur les attentes des participant-es et la définition de règles communes, sont rythmées par des exercices énergisants (*energizers**) ou d’*icebreakers*, etc. Toutefois, elles n’ont pas lieux aux mêmes endroits, sont plus ou moins longues, ne laissent pas forcément la même place aux temps libre, etc. Ces variations ne sont pas neutres : elles peuvent favoriser ou au contraire contraindre l’émergence de moments réflexifs, propices à une politisation des enjeux abordés, ou au contraire les neutraliser au nom de l’efficacité ou de l’harmonie du groupe. C’est à ce niveau micro, dans la mise en œuvre concrète, que se joue une partie de la (dé)politisation des formations : non pas dans les grands discours mais dans les choix pédagogiques, les dynamiques de groupe, les temporalités laissées aux débats. En tant que chercheur et parfois stagiaire associé à ces sessions, ma position d’observation n’a pas été identique selon les cas. J’ai parfois été impliqué dans la logistique, parfois observateur plus distant, ce qui a pu limiter ou enrichir ma perception de certains moments-clés, notamment les échanges informels où surgissent parfois des formes discrètes de critique ou de politisation par en bas³⁸.

³⁶ Sally Covington et Larry Parachini, « Community Organizing Toolbox: A Funder’s Guide to Community Organizing » (Neighborhood Funders Group, avril 2001).

³⁷ Video Youtube : “Reversing the Legacy of the 1913 Natives’ Land Act” <https://www.youtube.com/watch?v=Zzd11rprH-g>.

³⁸ Camille Hamidi, *La société civile dans les cités: engagement associatif et politisation dans des associations de quartier*, Études sociologiques (Paris: Économica, 2010).

1. ARESTA : formation à la résolution de conflit

A ARESTA, le processus de sélection des participant-es (*cf. chapitre 4*) ont été l'occasion de commencer à évoquer les thématiques qui vont être développées durant le weekend de formation. Huit formations ont été organisées en 2016 : quatre formations de *peace monitors* (adultes), trois formations de *peace ambassadors* (lycéen·nes) et une formation de formateur·rices (adultes). Le contenu de la formation est exactement le même pour les adultes ou les enfants. Six formations ont lieu dans une école du *township*, et les deux autres dans des salles municipales (*cf. Tableau 9 ci-dessous*). Même s'ils sont généralement spartiates et peuvent être très froids en hiver et chauds en été, ces espaces, et particulièrement les écoles, ont l'avantage d'être accessibles gratuitement, d'être en grande partie vides le weekend et d'avoir un nombre suffisant de bureaux et de chaises à disposition. Comme mentionné dans le tableau, du fait de mes changements de positionnements dans l'organisation (*cf. chapitre 3 p. 260*), j'ai assisté à six formations : trois formations de *peace monitors*, deux formations *peace ambassadors* et une formation de formateur·rices. J'ai donc observé la routine de ces événements, construite au fil des années, et sur laquelle je reviens ci-dessous.

Date	Observation	Type de formation	Lieu	Écoles/wards	Participants	Participant·es	Total
Sam 5 et dim 6 mars	Oui	Peace Ambassadors	Khanyolwethu High, Lwandle	Khanyolwethu high et Simanyene high	4	46	50
Sam 2 et dim 3 avril	Oui	Peace Monitors	Khanyolwethu High, Lwandle	Ward 83, 85 et 86	34	33	67
Sam 9 et dim 10 avril	Oui	Peace Ambassadors	Nomzamo High	Nomzamo High et Manzomthombo High.	24	27	51
Sam 16 et dim 17 avril	Non	Peace Monitors	Town 2 Office, Khayelitsha	Ward 97	07	44	51
Sam 21 et dim 22 mai	Non	Peace Ambassadors	Mfuleni High School	Bardele High School et Mfuleni High School	12	42	54
Ma 24 et mer 25 mai	Non	Peace Monitors	Mfuleni Community Hall	Ward 108 et 109	22	34	56
Ven 18 et sam 19 nov	Oui	Peace Monitors	Sophumelela High, Samora Machel	Ward 33	10	44	54
Mar 6 et mer 7 déc	Oui	Training of Trainers	Sophumelela High, Samora Machel	Ward 33	5	27	32
					118	297	415

Tableau 9 – Formations de *peace monitors* (bleu) et *peace ambassadors* (vert) organisées par la CEC en 2016

L'équipe d'ARESTA, Mr Dream, Nomvula et un ou deux stagiaires, arrive assez tôt, vers 7h30, chacun-e porte un t-shirt d'ARESTA, « *peace ambassadors / monitors* » floqué de différents logos (ARESTA, HCR, BPRM...). Mr Dream porte un t-shirt de la campagne « *One Movement* » du HCR et de l'OIM de 2012. Avant le début de la formation, une cinquantaine de chaises et de bureaux sont installés face à un paperboard et à un écran pliable sur lequel sera projeté la présentation. De chaque côté de l'écran sont installées des bannières déroulables (*roll-up banners*) : deux avec le logo du HCR et la mention « programmes mis en œuvre en partenariat avec le HCR » et deux autres sur lesquelles sont respectivement listées, sous le logo d'ARESTA, les missions de l'organisation et de la CEC. Quelques grandes bannières/bâches (utilisées lors de la plupart des événements) sont également tendues à un endroit visible, elles portent les slogans « *peace ambassadors promoting ubuntu and peace in communities* » ou « *say no to discrimination, racism and xenophobia* » (cf. Photo 5 ci-dessous). Tous ces supports portent les logos d'ARESTA et, en fonction de la période à laquelle ils ont été créés, les logos des bailleurs de la CEC : le HCR, le CCFD, l'ambassade française et l'OIM. Sur chaque table, une pochette est disposée. Elle contient un stylo, un badge, un cahier vierge, un pré et un post questionnaire (qui doivent servir à évaluer l'évolution des connaissances avant et après la formation), le manuel de formation, un formulaire d'engagement dans la campagne et une autorisation concernant le droit à l'image.

La formation commence généralement avec un peu de retard qui peut varier grandement, d'une quinzaine de minutes à quasiment deux heures, selon le nombre de personnes présentes (qui dépend en partie du travail de mobilisation en amont du *ward councillor* (cf. chapitre 4, p. 289). Ainsi, à



Photo 5 - Formation de *peace ambassadors*, avec des élèves du lycée Khanyolwethu et Simanyene dans le grand hall du lycée Khanyolwethu, Lwandle, 5 mars 2016 (source : rapport mensuel de la CEC de mars 2016)

Lwandle, les premières sessions commencent quelques minutes après l'heure prévue. À Samora Machel, seul une partie du groupe est présent et, avec le 4x4 d'ARESTA, j'accompagne Mr Daniels pour faire le tour du *township* et toquer à la porte des absent-es qui s'entassent peu à peu à l'arrière (carnet de bord 18 novembre 2016). Les participant-es viennent tous-tes du *township* où a lieu la formation, hormis lors d'une formation où des élèves de Mfuleni sont transportés en minibus taxi jusqu'à Strand, étant donné qu'il faut assurer la formation de trois groupes de 25 élèves dans chaque *township* sur trois weekends.

La division du travail lors des formations est détaillée dans un tableau (*cf. Figure 18 ci-dessous*). Le 5 et 6 mars 2016, la première formation à laquelle j'assiste est également la première pour Nomvula, l'assistante de la CEC, et Nombulelo la nouvelle directrice du programme de cohésion sociale pour le

bureau de East London. Elles doivent donc observer pour pouvoir reproduire plus tard ce que Mr Dream fait. C'est lui qui mène la majorité des sessions sur la résolution de conflit mais il laissera progressivement un peu plus de place à Nomvula lors des formations suivantes. Lina, la « stagiaire modèle » (*cf. chapitre 3 p. 260*), a développé, lors des *workshops of tolerance* dans les écoles, un document reprenant les éléments à retenir pour les élèves. Elle est chargée de mener une session sur les « droits et devoirs des réfugié-es » (que je reprendrai lors de la formation suivante), complétée par une présentation d'un-e représentant-e du HCR au Cap qui vient généralement passer quelques heures avec nous. Pour finir, le directeur d'ARESTA, Charles, passe également le dimanche le temps d'une session sur « la cohésion sociale et la construction de la nation ».

Une première comparaison de ce programme, des PowerPoints et du manuel de formation éclaire la manière dont ces outils ont été bricolés pour répondre aux contraintes pratiques auxquelles fait face l'équipe de Mr Dream. Tout d'abord, si les manuels évoquent une formation de « trois jours », cette ambition est en pratique réduite à deux grosses matinées du samedi et dimanche, le programme se terminant rapidement après le déjeuner. Il a été estimé qu'il est en effet difficile de demander aux participant-es, dont certain-es travaillent, de

UNHCR Community Peace Building and Social Cohesion Workshop

TRAINING OF PEACE AMBASSADORS

Dates: 5 – 6 March 2016

Venue: Khanyolwethu High School in Strand Lwandle

Objective: Provide participants with knowledge of conflict resolution, conflict transformation, and conflict management whilst equipping them with skills of negotiation and mediation.

ARESTA

UNHCR
The UN Refugee Agency

TRAINING PROGRAMME

DAY 1 5 March 2016			
Time	Session title	Description	Facilitator
08:00-08:15	Registration	Attendance Register & welcome packs; Pre-questionnaire	Léo and Lina
08:15-08:30	Welcome & Introduction	Introduction of participants and facilitators	Nomvula
		Introducing the project	Mr. Dream
		Expectations	Nombulelo
08:30-10:00	Understanding Conflict/Terminology Stages of Conflict	Why use violence Participants complete Task 1 in the workbooks Self-awareness Participants complete Task 2 in workbooks	Mr. Dream
		10:00-10:15 TEA BREAK	
10:15-10:45	Presentation	Refugee Rights/Obligations	Lina
10:45-11:15	Early detection & analysis	Analysing conflicts indicators & using timeline	Mr. Dream
11:15-12:15	Presentation	Role of UNHCR in Cape Town on Refugee and Asylum Seekers Refugee Rights/Obligations	UNHCR
12:15-13:15	Use of mapping	How to map situation The onion	Mr. Dream
		The Conflict tree	
13:15-14:15 LUNCH BREAK			

Figure 18 - Extrait du programme de la formation des peace ambassadors de Lwandle (5 et 6 mars 2016)

consacrer plus que deux demi-journées de leurs weekends à ARESTA. De ce fait, il n'est pas possible d'évoquer tous les éléments des 42 pages du premier manuel (module 3) et encore moins les 24 supplémentaires du second. Les membres de la CEC ne distribuent que le premier des deux manuels et sur les 40 *slides* que Mr Dream déroule lors de la formation, seul deux sont tirés du deuxième manuel, qui occupe une place mineure dans la formation. Ce choix est d'autant plus nécessaire que les manuels étant exclusivement consacrés à la résolution de conflit, il faut accorder une place à des présentations sur la migration (celle du HCR et de Lina) et sur la cohésion sociale (celle du directeur).

Après une présentation en quelques mots d'ARESTA, de l'équipe, et de la formation, la journée commence avec une prière menée par Nomvula, Mr Dream ou un-e participant-e. Nomvula et les stagiaires s'occupent ensuite des premières étapes de la formation. Nous demandons d'abord aux participant-es ce qu'ils et elles attendent de la formation et fixons ensemble des règles collectives (*ground rules*). Cet exercice aboutit à chaque formation aux mêmes réponses et prescriptions. Les participant-es reprennent générales comme attentes les quelques éléments qui viennent de leur être présentés - « on veut apprendre à résoudre des conflits ». Les règles communes évoquent des points consensuels comme le respect de la parole des autres, etc. Nous inscrivons ces éléments au fur et à mesure sur des feuilles du paperboard qui sont ensuite affichées sur un mur. Ces procédés sont symboliques d'une ingénierie participative qui s'est imposée dans ce type de projet depuis les années 1980³⁹, et qui relève plus de la routine que d'une réelle volonté d'implication⁴⁰ comme le confirmera la suite de la formation (*cf. II.A p. 357*).

Pour finir, avant que Mr Dream ne se lance dans les premières *slides* de la présentation, il est demandé aux participant-es de remplir le questionnaire « pré-formation » qui, comme expliqué sur le document, doit permettre à l'équipe de la CEC d'évaluer les progrès effectués par les participant-es grâce à la comparaison des réponses données pour le même questionnaire en fin de formation. Quasi toutes les questions du QCM portent sur les demandeur-ses d'asile et les réfugié-es, certaines très techniques et spécifiques d'autres plus générales. De manière surprenante, étant donnée la place qu'occupe la résolution de conflit dans la formation, une seule question sur 11 (« la résolution de conflits signifie-t-elle résoudre un problème ? »), porte sur cette thématique. Le questionnaire, plus qu'un outil de mesure pour améliorer le programme et comprendre ce que les participant-es apprennent le mieux ou le moins bien, est conçu pour permettre à ARESTA de noter dans ses rapports une amélioration des connaissances sur les réfugié-es et pour faire montre de la mise en œuvre d'un dispositif d'évaluation. Les questions portant sur des points spécifiques, répétés plusieurs fois pendant la formation, les résultats permettent généralement de noter une (petite) amélioration.

³⁹ Atlani-Duault, « Chapitre 1. L'anthropologie de l'aide humanitaire et du développement Histoire, enjeux contemporains et perspectives », 2009, 22.

⁴⁰ Olivier de Sardan, *La revanche des contextes*, 2021, 297-300.

Pour les pause-café, un distributeur d'eau chaude est installé, et les stagiaires distribuent quelques biscuits et remplissent les gobelets en plastique remplis de rooibos ou de café soluble. Après chaque pause, Mr Dream organise un petit exercice dynamique pour « réveiller tout le monde », qu'il tire de ses nombreuses années d'expérience d'animateur. À la fin de la matinée, un t-shirt de *peace ambassador/monitor* (cf. Photo 6, ci-dessous) et quelques dizaines de rand sont donnés aux participant-es pour payer le transport en commun qui leur permettra de rentrer chez eux, même si la plupart viennent à pied. La dernière activité du dimanche matin est consacrée à la création d'un « plan de travail » par les participant-es qui doivent, en théorie, définir les activités qu'ils et elles mèneront suite à la formation.



Photo 6 - Peace Monitors de Samora Machel dans la cour du lycée Sophumelela le 19 novembre 2016 (source : rapport mensuel de la CEC de novembre 2016)

C'est également pour que le programme soit réapproprié par les *peace monitors* et touche plus de personnes, qu'est créé en 2015 un manuel de « formation de formateur-ric ». Comme à Africa Unite, l'idée est de former les *peace monitors* à la facilitation pour qu'ils et elles puissent ensuite « répliquer ce que nous faisons » et construire un « programme autonome et pérenne » (entretien Mr Dream, le 18 juillet 2019). Développé avec le soutien du HCR, le manuel⁴¹ est mis en forme par Katlego mais son contenu est créé par Nicole Baynard, membre de la School of International Training (institution de formation historiquement liée au programme américain des Peace Corps), qui effectue un stage à ARESTA d'août 2014 à mars 2015. La bibliographie du manuel mélange des références à Saul Alinsky, bell hooks ou Paulo Freire, sans pour autant qu'on comprenne leur utilisation directe dans le document. Des sources sur le management sont, elles, plus directement mobilisées dans le corps du

⁴¹ Nicole Baynard, « Training Manual : Training of Peace Monitor Trainers » (ARESTA, UNHCR, 2015).

document. Comme les manuels du NICDAM, les trente pages qui composent ce document sont majoritairement des compilations de typologies sur la facilitation. Elles doivent par exemple permettre aux participant-es de comprendre « quel type de facilitateur-riche » ils et elles sont, mais aussi « Qui suis-je ? » ou d'apprendre des techniques d'évaluation de leur pratique. Le manuel comporte également un « formulaire d'engagement », que les participant-es doivent signer pour « promettre de remplir leur devoir de formateur de *peace monitors* » et notamment de « co-faciliter au moins deux formations par an avec au moins 25 participant-es »⁴². Toutefois, aucun-e de ces formateur-rices formées en 2015 à Khayelitsha ne rempliront cette dernière exigence en 2016. L'année suivante, la formation qui est censée réunir les *peace monitors* les plus motivé-es ne mobilise que des *peace monitors* de Samora Machel. Celles et ceux qui ont été formé-es à Lwandle, Nomzamo ou Mfuleni ne sont quasiment plus actif-ves et pas invité-es du fait de la difficulté logistique à réunir des habitant-es de ces différents township. La formation des *peace monitors* de Samora Machel ayant eu lieu trois semaine auparavant, l'équipe d'ARESTA préfère se concentrer sur cet endroit bien que l'intérêt des participant-es ne soit pas vraiment explicite. Il faut en effet toute l'énergie de Mr Daniels pour aller chercher chez elles et eux une majorité des participant-es le samedi et le dimanche matin. Entre ces deux jours, cinq personnes abandonnent, remplacées par d'autres (carnet de bord, 6 et 7 décembre 2016). L'organisation s'effondrant progressivement à partir de la fin 2016, l'effet de ces dispositifs, *stipends* et formation de formateur-rices, ne pourra jamais vraiment être testé par l'équipe de la CEC.

2. Africa Unite : formation aux droits humains

Entre 2017 et 2019, j'ai participé à plusieurs formations d'Africa Unite, toutes organisées le temps d'un weekend : deux formations à la pair-e éducation (du 23 au 25 février 2018 et du 22 au 24 février 2019), une formation pour les clubs scolaires (du 24 au 26 mars 2017). J'ai également participé à une formation organisée par TCOE à laquelle Africa Unite était invitée (du 7 au 9 avril 2017), et à une formation coorganisée par Africa Unite, TCOE et AIDC (du 9 au 12 avril 2018) qui ont constitué, en plus des formations d'ARESTA et du SCCT, d'excellents points de comparaison. J'ai pris part à ces formations en tant que participant et non en tant que « formateur » comme c'était le cas à ARESTA. Même si les stagiaires ne sont pas la cible de ces formations, les managers de l'ONG accordent également quelques places (entre une et trois) pour de jeunes européen-nes ou américain-es. J'y ai aussi parfois participé parce que l'ONG avait besoin de quelqu'un pour conduire le mini-bus ou d'un traducteur anglais-français.

Contrairement à ARESTA, qui forme des groupes de *leaders* dans des *townships* spécifiques, les formations d'Africa Unite réunissent des individus qui viennent d'un peu partout au Cap et de ses

⁴² Baynard, 2015, 21.

alentours, même s'ils viennent principalement des *Cape Flats*. En février ou mars, la première étape consiste donc à réunir tout le monde au bureau du centre-ville le vendredi en fin de matinée pour le départ en mini-bus. Ce véhicule et la voiture du directeur ne permettent généralement pas de transporter plus de 25-30 personnes. Les participant·es arrivent au compte-goutte et viennent remplir de valises et de discussions les locaux. Le départ se fait en général avec beaucoup de retard et lorsque nous arrivons en 2019 à partir pour la première fois vers 14h, donc avant le début de la circulation pendulaire de fin d'après-midi, Blessing me dit que « pour la première fois, on n'est pas coincé dans les bouchons » (carnet de bord, 22 février 2019).

Si les formations d'ARESTA peuvent être organisées dans des écoles puisque les participant·es rentrent chez eux le soir, les lieux qui accueillent celles d'Africa Unite doivent permettre l'hébergement des participant·es qui dorment sur place. Comme pour le SCCT, ces séjours sont envisagés comme un moyen pour les participant·es de sortir du *township* et l'occasion de ménager des espaces pour les échanges et moments de détente informels, ce qui motive une partie des jeunes. Les formations se tiennent souvent à la ferme Goedgedacht, située à Malmesbury à une heure du centre-ville du Cap. Ce lieu sert également de siège à l'ONG éponyme créée par Andrew, ancien membre du CTRF, fondateur du CWD et de Breadline Africa, premier bailleur d'Africa Unite. Au corps de ferme de style *Cape Dutch* ont été ajoutés de nombreux bâtiments plus basiques, mais tous typiquement recouverts de chaux, qui accueillent le projet « d'*empowerment* rural » du Goedgedacht Trust et permettent d'héberger de larges groupes. Situé, au-dessus d'une oliveraie, le lieu est confortable et les repas de qualité, comparé notamment aux colonies plus spartiates où se sont tenues la formation pour le club scolaire ou la formation de TCOE. Une fois sur place, chacun·e s'installe dans la chambre qu'il ou elle devra partager avec un·e autre participant·e. Que ce soit pour le club scolaire, les pair·es éducateur·rices ou autres formations, Zacharia insiste pour que les filles et les garçons soient séparés. En fin de journée, tout le monde se retrouve dans la salle qui sera dédiée à la formation, une grande pièce dénuée d'ameublement, au sol pavé et très haute de plafond, dont les larges murs protègent en partie de la chaleur estivale. Le groupe étant moins nombreux que pour les formations d'ARESTA, les chaises peuvent être disposées en arc de cercle, face à un paperboard et aux bannières déroulantes d'Africa Unite et, en 2018, de la Commission Électorale Indépendante (IEC), qui a exceptionnellement cette année-là affrété un bus pour les participant·es (cf. *Photo 7 ci-dessous*). Chacun·e se voit remettre un badge où il ou elle doit inscrire son nom et un porte-vue pour ranger les différentes fiches d'activité distribuées au fur et à mesure de la formation.



Photo 7 – Trevor face aux pair-es éducateur-rices le 24 février 2018 (photo publiée sur la page Facebook d’Africa Unite)

Depuis le lancement d’Africa Unite, c’est Trevor qui facilite la formation des pair-es éducateur-rices. En 2018 et 2019, il mène les parties plus théoriques qui représentent la majorité des activités du manuel et délègue quelques activités à Blessing. S’il m’explique en entretien qu’il aimerait, à long terme, pouvoir laisser la formation à un-e jeune salarié-e d’Africa Unite, ce n’est toujours pas le cas en 2024, du fait du *turn over* important à Africa Unite. Les activités de reprise de séance (*ice-breakers*, *energizers*) sont prises en charges par les salariés les plus précaires d’Africa Unite, en général les plus proches du terrain (par exemple Chantelle ou Lwandile) ou par des pair-es éducateur-rices.

Mêmes si toutes les activités ne sont pas forcément mises en œuvre ou réalisées dans l’ordre exact du manuel, les facilitateurs suivent le programme en quatre modules présentés dans les premières pages. Après une rapide présentation d’Africa Unite, le vendredi soir est consacré aux activités « introductives » (module 1). Pour celles et ceux, nombreux-ses dans la salle, habitué-es à ce genre de formation, ces activités sont connues et habituelles. D’abord, les participant-es doivent poser des questions à un-e autre participant-e, qu’ils ou elles ne connaissent pas, pour ensuite présenter cette personne au reste du groupe mais aussi ses attentes par rapports à la formation. L’activité 2 permet, ensuite, de définir les règles de vie commune (*groundrules*) qui s’appliqueront le temps du weekend. Le manuel précise « ce qui peut inclure des questions relatives au respect du temps, au respect des autres, à la participation active, à l’écoute, à l’utilisation des téléphones portables, etc.⁴³ ». Règles qui finissent toutes par être inscrites sur le paperboard.

⁴³ Africa Unite, « Building Human Rights Communities Training Manual », 2017, 6.

Étant donné que de nombreuses activités de la formation impliquent des groupes, l'activité 3 permet de diviser les participant·es en cinq équipes. Le manuel indique que cette répartition doit se faire en veillant « à ce que chaque groupe ait un bon niveau de représentation de la diversité, par exemple entre les hommes et les femmes, les différents groupes raciaux ou toute autre chose appropriée⁴⁴ ». Une fois que les participant·es ont été plus ou moins aléatoirement réparti·es les groupes doivent choisir un pays africain (mot souligné et en gras dans le manuel) qu'ils représenteront le temps de la formation. Un·e des membres du groupe est « élu·e » (ou plutôt nommé·e) président·e, et porte le nom du président·e ou premier·ère ministre du pays choisi, qu'il faut donc connaître. Derrière cette méthode, se retrouve l'idée que la xénophobie est causée par un manque de connaissance et qu'« apprendre de personnes d'horizons différents » (ici d'autres pays africains) permet « de comprendre et d'accueillir les autres »⁴⁵. La fiche d'activité explique qu'il faudra faire une présentation sur « la situation politique, économique, sociale et culturelle » du pays et conseille donc de s'assurer que ces informations soient « accessibles » avant d'arrêter son choix. Les participant·es choisissent donc quasiment systématiquement le pays d'origine d'un·e membre du groupe. En 2018, les groupes sont donc le Cameroun, la RDC, la Côte d'Ivoire, la Namibie et la Somalie.

Après le repas du soir une grande partie du groupe se réunit dans la salle commune. Si la première soirée du vendredi est généralement assez calme, celle du samedi est souvent plus festive, avec quelques bouteilles de vin achetées à la ferme. Zacharia et Trevor passent parfois rapidement mais ne se joignent pas à ces moments. Lors de la journée du samedi et de la longue demi-journée du dimanche, la formation suit les activités du manuel, même si, par manque de temps, les deux dernières activités, qui constituent le module quatre, sont souvent survolées ou pas abordées et font donc l'objet d'une formation a posteriori. Le samedi soir après le repas, les groupes (pays ou famille) s'affrontent pour gagner un chèque fictif de plusieurs centaines de millions de rand de l'Union Africaine ou du ministère de l'Éducation. Ils doivent présenter de manière originale les problèmes de leur pays ou écoles et la manière dont le chèque serait utilisé. Chacun remonte dans le bus direction le Cap, une fois les diplômes et manuels remis par Blessing (*cf. Photo 8, ci-dessous*) et une conclusion qui insiste sur la nécessité que tout le monde s'implique sérieusement après ce weekend.

⁴⁴ Africa Unite, 2017, 7.

⁴⁵ Africa Unite, Theory of Change (*cf. Figure 15 - Théorie du changement d'Africa Unite (2018) p. 299*)



Photo 8 - Les pair-es éducateur·rices et leurs diplômes en 2019 (Facebook Africa Unite)

En 2018, d'après le billet de blog d'Africa Unite consacré à la formation des pair-es éducateur·rices, à la fin de cet événement les participant·es « ont remercié Africa Unite pour cette opportunité d'apprentissage » et « dans l'ensemble, les jeunes se sont clairement engagés à retourner dans leurs communautés et pays respectifs et à organiser des sessions d'informations similaires [à la formation] ⁴⁶ ». Si cet engagement n'est pas vraiment mis en scène comme à ARESTA par la signature d'un document, il n'est, en pratique, pas aussi clair que ce qui est énoncé sur le blog. Plutôt qu'un engagement collectif et spontané des participant·es, Blessing se contente d'annoncer que « la formation n'est que le début » et qu'il y'aura des sessions de suivi pour évoquer les « sessions d'informations autour des droits humains » et finir les parties de la formation qui n'ont pas été évoquées, notamment sur la facilitation (carnet de bord, 25 février 2018). Tous·tes les participant·es sont ajouté·es au groupe WhatsApp « *AU Peer Educators* » créé en 2017. Chaque année, les nouveaux pair-es éducateur·rices sont intégré·es à ce groupe, tandis que les personnes inactives en sont retirées. En 2024, après sept années de formations, soit entre 175 et 210 personnes formées, le groupe compte 78 membres. Ceci atteste d'un taux d'abandon relativement élevé, même si certain·es participant·es restent impliqués parfois plusieurs années. Il invite également les participant·es à venir à l'atelier organisé par le Parlement Provincial (intitulé « Comprendre la Constitution pour mieux servir nos communautés »), à une « randonnée de cohésion sociale », organisée par une stagiaire, et à un atelier pour apprendre à mettre en œuvre les « sessions d'informations sur les droits humains » (qui sont censées être la mission première des pair-es éducateur·rices après la formation, cf. chapitre 6).

⁴⁶ « 2018 Youth Weekend Human Rights Training », Africa Unite Blog, posté le 2 mars 2018, <https://africauniteblog.wordpress.com/2018/03/02/2018-youth-weekend-human-rights-training/>.

Concernant les formations des « gouvernements » des clubs scolaires, le « camp de *leadership* » auquel j'assiste en 2017 n'est que le troisième (le premier est organisé fin 2014, le suivant début 2016). Contrairement au programme destiné aux pair-es éducateur-rices, son organisation, son contenu et les rôles afférents sont beaucoup moins formalisés. Le camp de formation et le programme ont été pensés par Zacharia et Blessing, avec les conseils de Trevor, en s'inspirant du programme et du manuel destiné aux jeunes adultes. Pour la formation, Zacharia et Blessing sont accompagnés de Chantelle, de Faith, une jeune zimbabwéenne ayant grandi au Cap et pair-e éducatrice depuis 2014 à Africa Unite, et de Kelly une stagiaire américaine. C'est donc majoritairement Blessing qui va faciliter les activités « classiques » visant à permettre aux élèves d'établir un diagnostic des problèmes de leurs écoles et communautés et des réponses qu'ils souhaitent apporter. Faith qui, après un diplôme professionnel en administration d'entreprise, a travaillé pour GOLD (Generation Of Leaders Discovered), une ONG de pair-e éducation, met en œuvre pour la formation des ateliers de développement personnel, qu'elle tire de ses expériences professionnelles passées. Chantelle a, quant à elle, plutôt un rôle d'animatrice et de gestion des enfants, notamment pendant les temps creux. Les enfants de chaque école sont divisés répartis groupes. Chaque groupe reçoit un œuf dont il doit prendre soin tout au long du weekend. Chantelle introduit également un système de récompense avec des haricots secs qui permet de déterminer la meilleure famille du camp (ce qu'elle a appris lorsqu'elle participait elle-même au camp de la Croix Rouge). Le soir, les salarié-es d'Africa Unite se réunissent autour d'un verre, une fois les enfants couchés et restent éveillés une partie de la nuit, aussi bien pour faire la fête, que pour surveiller les adolescent-es qui tentent de se glisser hors de leurs chambres.

3. SCCT : identité, diversité, intégration

Là où les formations d'ARESTA et d'Africa Unite prennent un weekend, celle du SCCT est prodiguée sur trois trimestres chaque vendredi (hors vacances scolaires et périodes d'examen) par séances de deux heures (13h30 – 15h30) pour les élèves du Inner Club Council (ICC). Ces séances sont ensuite reproduites de manière plus succincte dans les écoles pour un groupe plus large, du lundi au jeudi de la semaine suivante. Pour rappel, le vendredi, du fait de la proximité des lycées de Vista et Zonnebloem la dizaine d'élèves sélectionnés par école pour faire partie de l'ICC peut venir à pied jusqu'aux bureaux du SCCT pendant que Mcebisi va chercher les élèves de Sea Point et de Heideveld avec le minibus de l'organisation. Les séances se tiennent dans le grand hall du rez-de-chaussée (*cf. Photo 9 ci-dessous*). Elles commencent avec la distribution, par Amber, de points à chaque école : « Nokuthula a pris des notes, c'est 5 points pour Zonnebloem », « Heideveld, vous avez super bien communiqué avec nous sur WhatsApp, + 10 points », etc. Le classement est affiché sur un paperboard et Amber commente : « Vista est légèrement en tête et Sea Point un peu à la traine ». Avant de laisser les enfants manger les sandwiches que Esther a préparés pour elles et eux, Amber s'exclame pleine

d'enthousiasme « J'espère que vous êtes prêt-es, on va apprendre et s'amuser aujourd'hui ! ». Quand leur repas est terminé, Mcebisi réveille tout le monde avec un *energizer* dont il a le secret.

Le temps que les élèves arrivent des différentes écoles et mangent, la séance à proprement parlé dure souvent moins d'une heure et demie. Généralement, Amber monopolise la parole, Esther mène parfois une activité, Mcebisi mène les *energizers* et rappellent les enfants à l'ordre. Les une ou deux activités de la séance sont souvent conçues pour définir et débattre du sujet de la semaine et se terminent par une vidéo autour de ce thème. Le reste de la semaine, c'est Mcebisi et Esther qui se rendent dans les écoles avec la voiture du SCCT, le lundi à Heideveld, le mardi à Vista, le mercredi à Sea Point et le jeudi à Zonnebloem, où ils interviennent entre les cours, pendant une grande pause de 45 minutes à Vista et Sea Point et pendant deux pauses de 20 minutes à Zonnebloem et Heideveld (cf. *Carte 1 p. 218*).

J'ai observé 15 séances de l'ICC au bureau du SCCT, 32 séances dans les écoles et 9 autres événements organisés ou auxquels participaient Unite (camps, projet de club de débat avec une école privée, programmes de vacances, etc.). J'ai commencé mes observations le 16 mars 2018 lors de la dernière séance du premier trimestre, trimestre qui porte sur l'identité, et j'ai continué à accompagner l'équipe de Unite jusqu'à la dernière séance de l'année le 21 septembre, après un deuxième trimestre consacré à la thématique de la diversité et un troisième à celle de l'intégration. Le deuxième trimestre 2018 a été perturbé pendant presque un mois par une grève des bus qui empêchait les enfants de venir au bureau soit parce qu'ils et elles ne pouvaient pas du tout venir à l'école, soit parce qu'ils et elles devaient se dépêcher d'aller prendre des mini-bus taxis débordés par un afflux de voyageurs-ses supplémentaires. J'ai ensuite observé les cinq premières séances du trimestre sur l'identité en février et mars 2019 (cf. *Tableau 10 p. 357*). Le curriculum ayant été retravaillé par Amber et Esther entre octobre 2018 et février 2019, ces séances étaient en partie nouvelles par rapport à celles de l'année précédente, même si les thématiques restaient les mêmes.



Photo 9 -Séance de l'ICC dans le grand hall du SCCT, vendredi 1er mars 2019 (photo prise par moi-même)

A chacune des thématiques des séances de l'ICC correspond un guide à destination du facilitateur d'environ trois pages, dont l'assemblage constitue ce que les membres de l'équipe appellent le curriculum. C'est sur ce document qui récapitule le déroulé des activités du jour mais aussi les « objectifs d'apprentissage » (« *learnings outcomes* ») et les ressources nécessaires pour la séance, que s'appuient les facilitateur-rices. Les deux camps qui se tiennent pendant le premier et troisième trimestre (j'ai participé aux camps d'août 2018 et d'avril 2019) ne sont pas inclus dans ce curriculum. L'équipe de Unite les envisage plutôt comme des moments où les élèves peuvent « apprendre de manière ludique ce qu'est le *leadership*, le *teambuilding*, le respect et la responsabilité, ainsi que la diversité, la compréhension et l'acceptation⁴⁷ ». Ils et elles sélectionnent donc des lieux à l'extérieur du Cap, dans un cadre naturel, qui offrent des activités clés en main (cf. Figure 19 ci-dessous).

⁴⁷ Comme expliqué dans un post Facebook du SCCT du 15 avril 2019 : <https://www.facebook.com/ScalabrinICT/posts/pfbid0RAcpim6styEyLUTVvk87tTLH9o3m6wQGubvTN15uRHjKn1NPuaJ1vAih6NnJP2Fvzl>.



Figure 19 - Support de communication utilisé par le SCCT pour évoquer le camp de janvier 2018 sur les réseaux sociaux

Séances observées
Séances annulées
Séances guidées par le curriculum
<i>Leadership camps</i>

Curriculum / Commentaires	Lieux	Date	Calendrier scolaire
Trimestre 1 : Relations et privilèges	ICC (Hall SCCT)	Ven 16 mars	Trimestre 1 2018 : Identité
	Heideveld	Lun 19 mars	
	Vista et Sea Point	Mar 20 mars	
	JOUR FÉRIÉ	Mer 21 mars	
	Zonnebloem	Jeu 22 mars	
Party Unite : résumer du trimestre + points + performances des élèves	ICC (Hall SCCT)	Ven 23 mars	

Unite Holiday Club	SCCT	Jeu 5 et Ven 6 avril	Vacances (29 mars au 9 avril)
Pas de séance semaine 9 au 15 avril			
Résumer du trimestre 1 Pas d'élèves à Sea Point et Zonnebloem du fait de la grève des bus (qui commence le 16 avril).	Heideveld	Lun 16 avril	Trimestre 2 2018 : Inté- gration
	Vista	Mar 17 avril	
	Sea Point	Mer 18 avril	
	Zonnebloem	Jeu 19 avril	
ICC annulé du fait de la grève des bus, séance dans les écoles bricolées (résumé Holiday Club et commence parler intégration)	ICC (Hall SCCT)	Ven 20 avril	
	Heideveld	Lun 23 avril	
	Vista	Mar 24 avril	
	Sea Point	Mer 25 avril	
	Zonnebloem	Jeu 26 avril	
ICC annulé du fait de la grève des bus, séance dans les écoles bricolées autour thématique in- tégration	ICC (Hall SCCT)	Ven 27 avril	
	JOUR FÉRIÉ	Lun 30 avril	
	JOUR FÉRIÉ	Mar 1 ^{er} mai	
	Heideveld et Sea Point	Mer 2 mai	
	Zonnebloem et Vista	Jeu 3 mai	
Trimestre 2 : Définir l'intégration ICC écourté à cause de la grève de bus École Zonnebloem fermée (festival école le weekend suivant)	ICC (Hall SCCT)	Ven 4 mai	
	Heideveld	Lun 7 mai	
	Vista	Mar 8 mai	
	Sea Point	Mer 9 mai	
	Zonnebloem	Jeu 10 mai	
Trimestre 2 : Ségrégation Amber absente pour ICC et viens exceptionnel- lement sur le terrain le 15 mai	ICC (Hall SCCT)	Ven 11 mai	
	Heideveld	Lun 14 mai	
	Vista	Mar 15 mai	
	Sea Point	Mer 16 mai	
	Zonnebloem	Jeu 17 mai	
Trimestre 2 : Intégration vs Ségrégation Opération du nez (je suis absent du ven 18 au jeu 24 mai)	ICC (Hall SCCT)	Ven 18 mai	
	Heideveld	Lun 21 mai	
	Vista	Mar 22 mai	
	Sea Point	Mer 23 ma	

	Zonnebloem	Jeu 24 mai	
Trimestre 2 : Équité vs Égalité	ICC (Hall SCCT)	Ven 25 mai	
	Heideveld	Lun 28 mai	
	Vista	Mar 29 mai	
	Sea Point	Mer 30 mai	
	Zonnebloem	Jeu 31 mai	
Dernière séance du trimestre : visionnage du film <i>Baby's Day Out</i>	ICC (Hall SCCT)	Ven 1 ^{er} juin	Examens début juin puis va- cances du 22 juin au 16 juillet
Événement : <i>High school public debate "Xenophobia is a form of bullying"</i> (co-organisé avec Africa Unite et YMCA). Je rentre en France du 9 au 18 juillet.	SCCT (répétition)	Mer 13 juin	
	Gugulethu Sports Complex	Ven 15 juin	
Pas de séance semaine 16 au 20 juillet			
Pas de ICC le vendredi 20 juillet et pas de séance à proprement parler dans les écoles : réunion avec ICC pour parler du camp et commencer à évoquer recrutement nouveau membres. Recrutement à Zonnebloem.	Heideveld	Lun 23 juillet	Trimestre 3 2018 : Di- versité
	Vista	Mar 24 juillet	
	Sea Point	Mer 25 juillet	
	Zonnebloem	Jeu 26 juillet	
Trimestre 3 : Introduction à la diversité Travaux au SCCT donc séance à Holy Cross. Annonce qui vient au camp. Semaine de recrutement dans les écoles. Je rentre en France du 30 juillet au 6 août pour l'enterrement de mon grand-père.	ICC (Holly Cross)	Ven 27 juillet	
	Heideveld	Lun 30 juillet	
	Vista	Mar 31 juillet	
	Sea Point	Mer 1 août	
	Zonnebloem	Jeu 2 août	
<i>Leadership Camp</i> (pas de séances dans les écoles du lun 6 au jeu 9 août)	Big Oak Adventures	Jeu 9 au sam 11 août	
Pas de ICC semaine précédente (<i>camp</i>). Accueil des nouveaux membres recruté-es, présentation du programme	Heideveld	Lun 13 août	
	Vista	Mar 14 août	
	Zonnebloem	Mer 15 août	
	Sea Point	Jeu 16 août	
Bilan du camp au ICC. Séances menées dans les écoles par Mcebisi autour « objectifs de vie ». Début projet club de débat avec Model C school Saint Cyprian (qui sera nommé uDebate)	ICC (Hall SCCT)	Ven 17 août	
	Heideveld	Lun 20 août	
	Vista	Mar 21 août	
	Zonnebloem	Mer 22 août	
	Sea Point	Jeu 23 août	

	uDebate	Jeu 23 août	
Trimestre 3 : Diversité et niveaux de culture	ICC (Hall SCCT)	Ven 24 août	
	Heideveld	Lun 27 août	
	Vista	Mar 28 août	
	Zonnebloem	Mer 29 août	
	Sea Point	Jeu 30 août	
	uDebate	Jeu 30 août	
Pas eu d'ICC Séances dans écoles utilisées pour préparer événement Heritage day.	ICC	Ven 31 août	
	Heideveld	Lun 3 septembre	
	Vista	Mar 4 septembre	
	Zonnebloem	Mer 5 septembre	
	Sea Point	Jeu 6 septembre	
ICC : Trimestre 3 : Jeu de société « a Journey South » Séances dans écoles utilisées pour préparer événement Heritage day.	ICC (Hall SCCT)	Ven 7 septembre	
	Heideveld	Lun 10 septembre	
	Vista	Ma 11 septembre	
	Zonnebloem	Me 12 septembre	
	Sea Point	Jeu 13 septembre	
	uDebate	Jeu 13 septembre	
Pas de ICC tout le staff de Scalabrini participant à un workshop Séances dans écoles utilisées pour préparer événement Heritage day.	Heideveld	Lun 17 septembre	
	Vista	Ma 18 septembre	
	Zonnebloem	Me 19 septembre	
	Sea Point	Jeu 20 septembre	
Événement Heritage Day (concours de talents) Dernière séance de l'année	SCCT	Ven 21 septembre	
Recrutement dans les nouveaux lycées de Langa et Fezeka	Langa	Mar 29 janvier	
	Fezeka	Mer 30 janvier	
Relance du programme dans les écoles			
Trimestre 1 : Unite et mes valeurs	ICC (Hall SCCT)	Ven 8 février	
	Heideveld	Lun 11 février	
	Vista	Mar 12 février	
	Zonnebloem	Mer 13 février	
	Langa et Fezeka	Jeu 14 février	
Trimestre 1 : Peurs et objectifs	ICC (Hall SCCT)	Ven 15 février	

	Heideveld	Lun 18 février	Trimestre 1 2019 : Identité
	Vista	Mar 19 février	
	Zonnebloem	Mer 20 février	
	Langa et Fezeka	Jeu 21 février	
Trimestre 1 : Communication	ICC (Hall SCCT)	Ven 22 février	
	Heideveld	Lun 25 février	
	Vista	Mar 26 février	
	Zonnebloem	Mer 27 février	
	Langa et Fezeka	Jeu 28 février	
Trimestre 1 : Stéréotypes, Préjudice et Privileges Pas de séance à Fezeka, pas de salle	ICC (Hall SCCT)	Ven 1 ^{er} mars	
	Heideveld	Lun 4 mars	
	Vista	Mar 5 mars	
	Zonnebloem	Mer 6 mars	
	Langa et Fezeka	Jeu 7 mars	
Pique-nique fin trimestre	Company Gardens	Ven 8 mars	
<i>Leadership Camp</i>	Wortelgat Gecko Bush Camp, Hermanus	Du mar 12 au jeu 14 avril	

Tableau 10 - Séances et camps de Unite sur la période d'observation (16 mars 2018 – 14 avril 2019)



Les formations d'ARESTA, d'Africa Unite et du SCCT mobilisent donc un ensemble de dispositifs se présentant comme neutres et techniques pour mettre en œuvre la cohésion sociale. Si ces instruments ont bien des effets structurants sur le programme, la partie suivante s'attache à montrer qu'ils ne sont pas toujours ceux attendus par les travailleur·ses des ONG.

II. Revendications horizontales, pratiques verticales

« On n'est pas là pour vous apprendre des choses mais pour apprendre les un·es des autres ». J'ai entendu cette phrase, énoncée sous des formes diverses, durant les premiers instants de chacune des formations. Affirmation également reprise d'une manière ou d'une autre dans les manuels des ONG, et qui, avancée en début de formation laisse imaginer des pratiques horizontales là où elles sont *in fine* largement verticales. Elle n'est toutefois pas sans effets et les facilitateur·rices tentent par différents moyens de ne pas se présenter comme étant trop en surplomb malgré leurs positions d'expert·es face à des profanes. Dans cet exercice d'équilibriste, et face à des audiences légèrement

différentes (cf. *chapitre 4*), ils engagent sur le terrain leur « double corps »⁴⁸ de représentant-e de l'ONG, mais aussi leur corps social d'homme, de femme, de migrant-es, de sud-africain-es, de noir-es, de blanc-hes, de jeune, de vieux, etc. (cf. *chapitre 3*). Ils doivent donc à la fois faire montre de leur maîtrise des concepts qu'ils présentent, du « langage développement⁴⁹ », sans apparaître trop distant-es des *townships*, et jouent donc, parfois simultanément, plusieurs registres. Ils ne sont évidemment pas égaux dans cet exercice et je reviens donc ci-dessous sur les solutions adoptées au sein de chaque programme, à la lumière des portraits brossés dans les chapitres 3 et 4. Ainsi, à ARESTA, Mr Dream peut facilement mobiliser son capital d'autochtonie pour atténuer la distance qui sépare son institution du terrain (1). Trevor ou Blessing, face à une audience plus diverse, préfèrent ne pas vraiment trancher les débats qui peuvent émerger pendant la formation. Cette absence de prise de position donne une impression d'égalité entre toutes les personnes et opinions en présence (2). Pour finir, au SCCT, la régularité des séances permet d'instaurer une forme de familiarité entre salarié-es et élèves qui vient euphémiser la distance entre ces deux groupes mais s'inscrit également dans la division du travail très marquée du programme (3).

A. ARESTA : jouer de la distance et de la proximité

Pour les formations de la CEC, lors des premiers instants de présentation, Mr Dream explique que « nous travaillons pour ARESTA, the Agency for Refugee Education Skills Training and Advocacy, une ONG qui est partenaire opérationnelle du Haut-Commissariat aux réfugiés des Nations unies ». Les premiers mots de l'atelier situent d'emblée les personnages qui se tiennent face aux participant-es : ils et elles sont les représentant-es du HCR. En expliquant ce que sont les Nations unies, Mr Dream établit le statut international de l'équipe face à une audience de *leaders* locaux-les. Au-delà du fait qu'ils et elles travaillent pour une ONG associée à une organisation internationale, il existe un ensemble de marqueurs matériels, physiques et symboliques qui, pour les participant-es, positionnent Mr Dream et son équipe dans l'espace social. Si leur style vestimentaire n'est pas ostentatoire, ils arrivent en voiture⁵⁰ et munis d'un appareil photo numérique valant plusieurs mois de revenus pour la majorité des habitant-es du *township*. La présence de stagiaires internationales-aux, d'un membre du bureau du HCR du Cap parfois également « étranger.ère » mais aussi du directeur congolais d'ARESTA, viennent également renforcer le caractère « international » de l'équipe et leur position de « professionnel-les » faisant face à des « profanes » (dimension évidemment renforcée avec les élèves). Pour

⁴⁸ Dubois, *La vie au guichet*, 1999, 79-82.

⁴⁹ ie « l'univers langagier des institutions de développement » (Olivier de Sardan, *Anthropologie et développement*, 1995, 165).

⁵⁰ D'après *Statistics South Africa* : « Moins de deux ménages noirs africains sur dix possèdent un véhicule en état de marche, tandis que plus de neuf ménages blancs sur dix possèdent un véhicule en état de marche » (Stats SA, *Victims of Crime Survey 2017-2018*, p. 22).

finir, la formation se déroule en anglais, langue dont la maîtrise est un marqueur social fort attaché aux classes sociales moyennes et supérieures, et est saturée de « mots-clés du développement⁵¹ ».

Si ces éléments peuvent éloigner Mr Dream (qui, pour rappel, mène l'essentiel de la formation) de son audience, d'autres caractéristiques, que les autres intervenant-es ne peuvent pas nécessairement mobiliser, l'en rapproche. Si les facilitateur-rices s'expriment en anglais, Mr Dream use fréquemment du xhosa pour s'assurer, par exemple, que son public le comprend : « *siyahamba sonke?* », « vous me suivez ? ». Surtout, il traduit et illustre fréquemment ses phrases dans cette langue et recourt à beaucoup de mots d'argot voir, avec les jeunes, de *tsotsitaal*⁵², ce que Nomvula réproche : c'est « un langage que tu n'es pas censé utiliser [...] Il rend ça cool » (entretien Nomvula, 15 juillet 2019). Mr Dream préfère lui mettre en avant qu'il parle leur langue : « c'est un *tsotsitaal*, c'est un jargon, c'est de l'argot du *township* que tu utilises pour attirer l'attention des jeunes, afin qu'ils puissent dire : 'C'est un vieux mais il parle notre langue' » (entretien Mr Dream, 17 avril 2019). De la même manière il mobilise avec aisance le registre religieux ou des « *amaqabane* » (« camarades ») vétérans de la lutte anti-apartheid ou nouveaux-elles militant-es. C'est du fait de cette capacité à maîtriser les codes culturels propres à la « culture » des *townships* qu'il a été sélectionné pour mener la CEC (cf. chapitre 3, p. 231).

Plutôt énergiques et pleines d'humour, les séances de Mr Dream sont souvent comparées à des « *one man shows* » (entretien Lina, ancienne stagiaire de la CEC, 19 mai 2020) ce qui permet d'égayer les typologies parfois très scolaires du manuel : « ce sont mes façons de présenter d'une manière qui résonne pour la personne qui écoute, cela attire l'attention de cette personne » (entretien Mr Dream, 17 avril 2019). Ainsi, si des élèves perturbent sa séance en discutant, il leur assure que « toi, je vais te tuer » avec un grand sourire, faisant pouffer l'audience et taire les agitateur-rices qui ne savent comment interpréter cette menace énoncée avec douceur. Cette capacité est difficilement égalée par les autres intervenant-es, et Nomvula répète certaines de ses blagues mais avec un succès moindre. Avec cette même volonté que la formation soit vivante et pour ne pas apparaître trop en surplomb par rapport à son audience, les facilitateur-rices font participer autant que possible les personnes dans la salle. Mr Dream questionne les participant-es, leur fait lire des passages du PowerPoint, fait présenter des sous-groupes armés de marqueurs et de feuilles du paperboard sur certaines thématiques, etc. Il répète souvent qu'« il n'y a pas de bonne ou mauvaise réponse », et précise parfois, quand les réponses sont trop éloignées de celles attendues, « on va un peu modeler votre réponse ». Conformément à la vision de la « facilitation » défendue par ARESTA, illustrée dans le tableau ci-dessous, il

⁵¹ Cornwall, « Buzzwords and Fuzzwords: Deconstructing Development Discourse », 2007.

⁵² Le *tsotsitaal* (ou *camtho*) est un argot dérivé de différentes langues sud-africaines et utilisé principalement dans les *townships*. *Tsotsi* est un mot d'argot sesotho qui désigne un « voyou » ou un « voleur ». Le mot *taal* en afrikaans signifie « langue ».

explique fréquemment que « on va s’empower les uns les autres, personne ne va être empowered par ARESTA » (carnet de bord, 2 avril 2016).

1.2 The Difference between Training and Lecturing

Training	Lecturing
Participatory	Passive
Active	Inactive
Experiences are shared by the trainer and the trainee	The lecturer is an expert and the student is not knowledgeable
Focus is on practical things	Focus is on theory
Trainer does not provide answers	The lecturer has all the answer
There are no right or wrong answers	There is a set of correct answers

Figure 20 – « La différence entre Formation et Cours », tiré d’un manuel de formation de formateur·rices de la CEC (2016).

Le tableau ci-dessus (cf. Figure 20), tiré du manuel de la formation de formateur·rices⁵³ du CEC, oppose ainsi « formation » (« training ») ascendante et « cours magistral » (« lecturing ») descendant. L’existence même du manuel, dans lequel l’accent est mis sur la théorie (avec de nombreuses typologies et définitions) vient pourtant appuyer le fait qu’il y a bien « une série de réponses correctes », pour reprendre les mots du tableau. Il y a donc bien, d’un côté, un professionnel, représentant·e d’ARESTA et du HCR, et de l’autre, des participant·es profanes et plutôt « inactif·ves » à qui l’on explique ce qu’est un conflit, ce qu’est un·e réfugié·e et un·e demandeur·se d’asile, etc. L’idée n’est donc pas de débattre ou de présenter différents points de vue sur la migration mais de présenter la vision du NICDAM ou du HCR comme étant « objective ». Les débats et discussions ne sont nécessaires que s’ils valident cette vision, comme c’est également le cas pour les « discours internationaux sur les migrations »⁵⁴. Au demeurant, la tonalité « éducative » et « descendante » des séances de Mr Dream tient peut-être aussi à la manière dont il perçoit sa mission qui détonne avec la rationalité du manuel et l’horizontalité revendiquée :

« Je ne veux pas être étiqueté comme ‘militant’, je veux être étiqueté comme ‘éducateur’, une personne qui donne de la lumière là où il fait noir. Parce que les communautés avec lesquelles je traite... c’est sur la façon dont je m’engage avec elles, que je découvre qu’il y a beaucoup d’obscurité dans les communautés autour des problèmes de réfugié·es et de demandeur·ses d’asile. [...] Ce que je mets sur la table c’est

⁵³ Baynard, « Training Manual : Training of Peace Monitor Trainers », 2015.

⁵⁴ Pécoud, *Depoliticising Migration. Global Governance and International Migration Narratives*, janvier 2015, 106-13.

une grande lumière, dans un tunnel très sombre. [...] Je crois que je suis un facilitateur, un éducateur » (entretien Mr Dream, 26 octobre 2016).

B. Africa Unite : des experts qui restent à distance

La relation facilitateur/participant·es est légèrement différente à Africa Unite, avec des jeunes peut-être moins éloigné·es de la « configuration développementiste » et de son langage, particulièrement pour la formation de pair·es éducateur·rices. Pour cet événement, la composition du groupe de participant·es change en 2018, puisque la formation est la première qui est organisée depuis 2011 sans les étudiant·es américain·es de l'Université du Connecticut (UConn)⁵⁵. D'après Trevor, la présence d'étudiant·es étatsunien·nes, aux références et trajectoires généralement assez distinctes de celles des jeunes sud-africain·es, donnait un « caractère très différent » à la formation. Il se dit donc content de pouvoir revenir à un groupe composé (quasiment) « seulement de Sud-Africain·es et de migrant·es » (entretien Trevor, 22 juillet 2019). Blessing est d'accord, ce qu'il explique aux participant·es par la formule : « C'est une bonne chose, l'Amérique c'est l'Amérique » (carnet de bord, 23 février 2018).

Lors des prises de parole face au groupe, facilitateur·rices et participant·es parlent en anglais, la maîtrise de cette langue, bien qu'inégale dans le groupe, étant un des critères de sélection (*cf. chapitre 4 p. 295*), ceci même si les participant·es se sont mis·es d'accord pour que tout le monde soit autorisé à parler dans sa langue au moment de définir les règles communes. Face à des lycéen·nes ou des jeunes adultes beaucoup plus socialement et racialement hétérogènes que celles et ceux prenant part aux formations d'ARESTA, Trevor et Blessing parlent un langage aux inflexions moins « locales », que ce soit par leurs accents, moins marqués, ou par un vocabulaire moins bricolé que celui de Mr Dream. Ils pourraient tous les deux mobiliser leur parcours et ancrages locaux face aux participant·es (Trevor a grandi dans le *township coloured* d'Hanover Park et a créé un site internet sur les *Cape Flats* et leur culture, Blessing a grandi au Zimbabwe puis habité dans le *township* d'Elsie's River). Ils ne le font cependant pas, peut-être parce qu'ils habitent en 2018 les Southern Suburbs, plus cosues, mais peut-être aussi parce que leurs parcours ne parlera pas à l'ensemble des participant·es.

Comme Mr Dream le faisait pour ARESTA, Trevor et Blessing insistent sur le fait que « nous sommes là pour apprendre les un·es des autres ». Malgré le dispositif, qui met face à face des représentant·es d'Africa Unite, comme Blessing ou Trevor qui cadrent la formation et un groupe de jeunes qui suit leurs instructions, une certaine ambiguïté par rapport à ces différents statuts et à l'horizontalité du dispositif

⁵⁵ Pour rappel, ce partenariat, initié par la responsable du « Programme d'études à l'étranger en Afrique du Sud » de cette université et Trevor qui donnait des cours dans le cadre de ce programme, a permis de financer pendant sept ans la formation qui incluaient autant d'étudiant·es étatsunien·nes que de jeunes sud-africain·es. Lancé en 2008, c'est également par le biais de ce contact universitaire américaine qu'Africa Unite participera aux programmes de la chair en droits humains que l'UNESCO a attribué à UConn. Ce soutien s'arrête en 2018 avec la fin du programme américain.

est entretenue tout au long de la formation. C'est pour cette raison que Trevor refuse d'utiliser un projecteur, cet objet étant trop « scolaire » :

« Une grande partie de l'expérience d'apprentissage pour les participant-es [...] est, tu vois, on passe beaucoup de temps à se diviser en groupes, à parler de ceci et on les laisse seul-es pour résoudre les problèmes, puis on leur donne l'occasion d'avoir un retour et ainsi de suite. On n'est pas là pour te donner des leçons sur les droits humains, on va te dire certaines choses, mais on veut que tu passes par un processus où tu apprends à faire face à une situation et à la manière dont tu pourrais y réagir. C'est pour ça que quand j'ai vu... Je crois que c'est Blessing... Que j'ai découvert, qu'il utilisait un projecteur... Il faisait... Je ne sais pas où il était, mais il faisait une séance sur les droits humains et il utilisait un projecteur, et je me suis dit 'attends, ce n'est pas cohérent avec ce qu'on à l'esprit'. Je veux dire que... Peut-être c'était un contexte différent et que c'était approprié pour lui d'utiliser un projecteur, parce que je pense qu'il avait 2 ou 3 heures... Mais lorsque j'ai conçu ce programme, j'ai délibérément voulu rompre avec l'idée qu'il y a un expert dans la salle... Créer une situation où les gens peuvent réellement parler et faciliter cette discussion » (entretien Trevor, 22 juillet 2019).

Dans le même ordre d'idée, le samedi matin, Trevor explique que dans le slogan d'Africa Unite, « construire des communautés de droits humains », « 'communauté' signifie travailler ensemble, ce n'est pas moi qui enseigne, qui donne un cours, c'est nous qui apprenons ensemble, je ne suis pas un expert et nous sommes tous·tes responsable de la formation » (carnet de bord 24 février 2018). On retrouve cette ambiguïté dans la dernière partie du manuel dédié à la facilitation et dans l'opposition qui est faite entre « facilitation et enseignement⁵⁶ » mais aussi dans l'introduction qui distingue, tout en mettant à distance, « expert-es » et « personnes ordinaires » :

« Le programme de formation est conçu pour les personnes qui souhaitent apprendre sur les droits humains et organiser des ateliers sur les droits humains dans leurs écoles, églises, mosquées, synagogues, communautés, etc. dans le but d'encourager d'autres personnes à organiser des ateliers similaires. [...] Cette méthode consistant à former des individu-es ou des groupes à former d'autres individu-es ou groupes est parfois appelée 'formation des formateur·rices'. Elle est également connue sous le nom de pair-e éducation. Cela signifie qu'au lieu d'inviter des 'expert-es' à dispenser

⁵⁶ Africa Unite, « Building Human Rights Communities Training Manual », 2017, 31-34. Qui rejoint le tableau d'ARESTA présenté ci-dessus (cf. Figure 20 p. 348).

une formation, ce sont des personnes ordinaires qui apprennent à diriger elles-mêmes le programme de formation et qui transmettent ces compétences à d'autres⁵⁷ ».

The Human Rights Principles

Human rights are those rights that belong to every person anywhere in the world. Whether you are a woman or man, infant or elderly person, or black or white does not matter. All human rights education and training programmes are based on the fundamental principles of human rights. There are four such principles:

1. Human Rights are Universal:
Every person has rights. No person has to earn or do anything to deserve human rights. As soon as we are born we have certain rights.
2. Human Rights are Inalienable
You cannot lose your human rights in the same way that you cannot cease to be a human being. For as long as we remain alive we have certain rights.
3. Human Rights are Interdependent
We cannot only have some rights and not others. To achieve our full dignity as human beings we must enjoy all human rights all the time. We refer to this as human rights being interdependent or interconnected
4. Human Rights are Indivisible
Nobody can take away or deny some human rights because these rights are less important or "not needed".

Human rights are not the same as civil rights (the rights of people in a particular country granted to us by virtue of a Constitution or Bill of Rights. Human rights are not granted to us by any person or document. It is something inherent to us as human beings. Constitutions and a Bill of Rights can confirm human rights and translate human rights into civil rights, but even if our human rights are not written into a Constitution or Bill of Rights, it does not mean that we don't have those rights.

Figure 21 - Document à résumer/expliquer au reste du groupe pour l'activité 5 du manuel de formation des pair-es éducatrices d'Africa Unite (2018)

à leur application en tant que « citoyen-ne actif-ve », ce qui vaut aussi pour « les réfugié-es et les migrant-es » ; le troisième, revient sur l'instrument de la Human Rights Learning Community Wheel dont le but est de permettre « de développer une vision et un langage communs qui incitent à s'engager dans une action individuelle et collective pour réaliser et défendre les droits de l'homme » ; le quatrième revient lui sur les composants de base (*building blocks*) de l'éducation aux droits humains. Au sein de chaque groupe, des dynamiques se mettent alors en place pour savoir qui écrit sur la feuille du paperboard, qui va rapporter devant le groupe, mais aussi quoi écrire. Le groupe/pays dont je fais partie, le Cameroun, doit présenter les quatre principes des droits humains (*cf. Figure 21 ci-contre*). Étant donné que lors de l'exercice de présentations croisées de la veille, Buhle a été présentée comme « habitante de Delft et étudiante en licence de cinéma à UCT » et qu'elle s'exprime dans l'anglais dominant de cette institution élitiste, et que j'ai été introduit comme un « doctorant », nos camarades se tournent donc vers nous pour définir la marche à suivre. Luyanda, employé trois jours par semaine par Africa Unite et deux jours par semaine par la Somali Association of South Africa (SASA)*, explique lui « avoir déjà fait cet exercice », ne pas vouloir nous influencer et se met en retrait (même si les questions que nous lui posons pour tenter de lui soutirer des informations semblent montrer qu'il n'en sait pas bien plus que nous sur ces grands principes). Tout au long de l'exercice Sisipho, qui a été présentée comme « vivant dans un *shack* et voulant créer une organisation » et Celine, participante la

Pour essayer de faire vivre ces principes, plutôt que ce soit Trevor ou Blessing qui dictent les éléments à retenir, les participant-es sont souvent mis à contribution. Ainsi, pour la première activité de la journée du samedi, activité 5 dans le manuel, les participant-es sont divisé-es par groupe/pays et reçoivent chacun-e un document d'une page dont ils et elles devront résumer le contenu sur une feuille du paperboard. Le premier document revient sur les « principes fondamentaux des droits humains » - universalité, inaliénabilité, indivisibilité et interdépendance ; le deuxième sur l'éducation aux droits humains sur le fait qu'il ne faut pas se contenter de connaître les droits mais participer

⁵⁷ Africa Unite, 2017, 2.

plus jeune (18 ans), bénévole pour une CBO de Bishop Lavies, resteront silencieuses malgré nos quelques tentatives pour les impliquer. Darian, participant camerounais (anglophone) du Programme d'échange africain, fera quelques commentaires mais nous laisse largement nous démener avec ces grands concepts. La difficulté réside, pour chaque groupe, à résumer des documents qui résument eux-mêmes déjà des idées souvent assez floues, abstraites, techniques. Alors que nous venons à peine de répartir les rôles de présentation et d'écriture, Trevor passe pour nous dire qu'il nous reste cinq minutes et que nous devons bien penser à « expliquer les choses avec nos mots ». Le résultat final est pourtant une réécriture et une présentation répétitive et approximative du contenu de la feuille, malgré nos tentatives de penser en quelques minutes à des illustrations. Buhle et Luyanda improvisent des illustrations, Candice et Babalwa, mal à l'aise se contentent de lire les quelques mots que nous leurs avons écrits sur leur feuille. *In fine*, notre présentation n'est pas vraiment un résumé puisqu'elle est plus longue que l'aurait été une simple lecture de la feuille et, loin de permettre une participation de chacun·e, reproduit inévitablement des rapports de domination.

Pendant cette même activité, la présentation sur les « composants de base de l'éducation aux droits humains » soulève un débat intéressant à analyser sur le fond (parce qu'il repose la question participative et les ambiguïtés du rapport au « terrain ») et sur la forme (comment Trevor tranche sans vraiment trancher). Thobani, pour illustrer un point de la feuille, explique que « nous, en tant que personnes éduquées d'Africa Unite... On va avoir un certificat... On va aller éduquer les gens non-éduqués dans les *shacks** qui ne connaissent pas leurs droits » (carnet de bord, samedi 24 février 2018). Cette assertion par un jeune homme de Langa, qui se présente comme « jeune entrepreneur social et membre d'une organisation de *public speaking* », ne semble pas tant en décalage avec le contenu du document qui explique que par l'éducation aux droits humains les « participants peuvent apprendre [...] comment éduquer les autres aux droits humains ». La mention des habitant·es des *shacks* est plus ambiguë, pouvant être perçue comme paternaliste et reproduisant le stéréotype des pauvres à « éduquer » que dénonce des mouvements comme Abahlali baseMjondolo⁵⁸ (cf. chapitre 2 p. 159). Dans tous les cas, cette affirmation fait réagir Promise (une jeune nigériane qui vit au Cap depuis ses 12 ans) qui explique qu'il est problématique « de s'imposer aux gens ». Ce à quoi Thobani répond, en reprenant le discours du manque d'éducation : « comment ils vont savoir que leurs droits ont été violés si on ne les éduque pas ? ». Nokuthula abonde dans son sens « on a un certificat, on sait ». Trevor ne réagit pas tout de suite, il reprend les grands points de la présentation et parle à plusieurs reprises d'« éducation », mais en précisant dans le même temps de manière contradictoire « quand on commence à travailler avec d'autres personnes, ils font partie de la communauté des droits humains, on n'éduque pas... » (carnet de bord, samedi 24 février 2018).

⁵⁸ Abahlali baseMjondolo, « Statement on the Xenophobic Attacks in Johannesburg », mai 2008.

C. SCCT : division du travail, théorie et pratique

Au SCCT, en théorie, lorsque Lydia et Emily font en 2015 de Unite un « club » basé sur le volontariat, les élèves sélectionné·es dans l'ICC doivent agir comme des pair·es éducateur·rices. Formé·es le vendredi au bureau, ils doivent mettre en application les séances pendant la semaine dans leurs écoles sous le contrôle des travailleur·ses de Unite. Si je n'ai pas pu observer le programme sous leur direction, ce principe de la pair·e éducation reste inscrit dans tous les documents de présentation du programme. Toutefois, sur le terrain, les salarié·es de Unite laissent très peu de place aux élèves qui ne sont jamais mis en position « d'éducateur·rices ». Du lundi au vendredi, dans les écoles ou au SCCT, ils et elles font bien participer les élèves qui doivent constamment, en groupe ou individuellement, proposer leur vision des thématiques au programme. Ceci n'empêche toutefois pas que les « bonnes réponses » sont inscrites sur les feuilles de route des membres de l'équipe qui travaillent généralement à reformuler, si besoin, les réponses des élèves dans des termes qu'ils et elles estiment acceptables.

Au demeurant, le site web du SCCT explique, en 2018, que les membres de l'ICC sont « élu·es par les pair·es⁵⁹ », ce qui peut sembler démocratique et participatif. Toutefois, ceci n'a jamais été le cas puisque les membres de l'ICC sont nommé·es par les salarié·es de Unite. Lorsque je pose la question à Amber en entretien, elle m'explique que les élèves sont « élu·es par nous après consultation de l'ICC actuel et de l'enseignant·es contact » mais que ces consultations, que je n'ai personnellement jamais observées, ne sont pas automatiques (entretien Amber, 4 juillet 2019). Pour finir, le rapport de Unite et le site du SCCT mentionne également le fait que : « les membres seniors de l'ICC sélectionné·es ont la possibilité de continuer à travailler au sein de Unite en tant que pair·es mentors afin d'apporter leur soutien aux *leaders* nouvellement élu·es ». Ceci est censé permettre aux *grade 12* (les « bacheliers »), qui ne sont pas concerné·es par le programme, de continuer à garder un lien minimal avec le programme. En pratique, les quelques mentors sont très peu présent·es et n'ont, comme les membres de l'ICC, aucun rôle particulier dans le déroulement quotidien du programme.

Toutefois, comme pour les clubs scolaires d'Africa Unite, le fait que le programme du SCCT se concentre sur des lycéen·nes induit une relation particulière, et ce d'autant plus qu'à Unite les rencontres sont hebdomadaires et permettent progressivement une forme de familiarité avec les élèves. Cette régularité et proximité engendrent une relation différente par rapport à celle que Mr Dream ou Trevor peuvent avoir avec la plupart des personnes qu'ils forment. Au sein de l'équipe de Unite, ces interactions sont elles-mêmes structurées par une division du travail axée autour de critères de race, de classe et de langue.

⁵⁹ Archive du site web du SCCT : <https://web.archive.org/web/20190124150752/http://scalabrini.org.za/programmes/unite/>.

Après avoir assisté à la première séance d'ICC en mars 2018, je note dans mon carnet de bord que : « La hiérarchie est assez claire entre Amber et les deux autres facilitateur·rices. Elle monopolise largement la parole dans de longs monologues, intervient souvent lorsque Esther ou Mcebisi parlent et les fait attendre quand ils veulent faire de même » (carnet de bord, 16 mars 2018). J'ai déjà évoqué dans le chapitre 3, cette division du travail qui cantonne Esther, mais encore plus Mcebisi, dans un rôle de facilitateur là pour « pour danser et égayer l'humeur des enfants » (entretien Nadège, assistante à Unite en 2017, 17 juillet 2019). Ainsi, lors de la séance de l'ICC du 4 mai 2018, lorsque Mcebisi tarde à revenir après être allé chercher les élèves de Sea Point et Heideveld, ni Amber, ni Esther, ni moi-même ne savons vraiment mener un *energizer* avec le talent de Mcebisi, et Amber se contente donc de demander aux enfants de « crier comment ils et elles sont excité·es sur une échelle de 1 à 10 », sans que l'exercice remporte un grand succès. Amber est consciente des dynamiques intersectionnelles à l'œuvre. En entretien elle se définit plusieurs fois comme une « femme blanche anglophone » et évoque même la dimension « chevalier blanc » de son premier engagement dans un programme de charité mené par son école primaire (entretien Amber, 4 juillet 2019). Elle essaie de compenser ses difficultés à créer une relation de familiarité avec les élèves. Par exemple, lorsque j'évoque le fait que je rencontre ce même problème, elle me conseille d'apprendre leur prénom et m'envoie une photo de groupe du ICC avec en légende cette information. Ce que n'a pas besoin de faire Mcebisi, qui voit plus souvent les élèves et pour qui les prénoms, souvent xhosa, sont plus familiers. De même, Amber évoque ces dynamiques sociales et raciales lors des séances, souvent avec une forme de maladresse qui, malgré elle, marque la distance qui la sépare des enfants. Elle explique que sa meilleure amie au lycée était *coloured* (laissant sous-entendre qu'elle ne sont plus amies et que son cercle de fréquentation est majoritairement blanc). Elle dit souvent qu'elle aimerait parler xhosa (prononcé « Kossa », sans le « clique⁶⁰ » marqué par le « x ») mais que, malgré ses efforts, elle n'y parvient pas (carnet de bord 23 mars 2018) – bien qu'elle ait étudié cette langue à l'université.

Ces efforts pour créer du lien, comme les miens, ne sont pas totalement vains puisque de bonnes relations s'instaurent progressivement avec les élèves mais celles-ci n'égaleront jamais celles que Mcebisi (« taMcebisi » pour les enfants) entretient avec elles et eux. Comme Mr Dream, Mcebisi parle anglais avec un accent xhosa, glisse parfois des mots de cette langue ou d'argot dans ses phrases et aime inventer des mots anglais qui font beaucoup rire les enfants. Il évoque parfois sa trajectoire de jeune ayant grandi à Nyanga ou son passé de *Skhotane*⁶¹. Ceci le différencie de Esther, qui est elle-

⁶⁰ Sons consonantiques produits en créant une succion avec la langue et en la relâchant brusquement. Il existe trois types principaux de cliques en xhosa.

⁶¹ Phénomène culturel apparu dans les années 2010 chez les jeunes sud-africain·es, et notamment dans les *townships*, qui organisent des compétitions ostentatoires où les participants exhibent (et parfois détruisent) des vêtements, chaussures et accessoires de luxe, souvent très coûteux, pour impressionner et « montrer leur richesse ». Mcebisi me dira également lors de conversations ultérieures qu'il n'était « pas vraiment » un *skhotane*.

même noire mais appartient aux classes supérieures, a grandi dans les banlieues sud proches du centre-ville et ne parle pas xhosa. Dans les moments informels, c'est donc toujours vers Mcebisi que la majorité des enfants se tourne, et ce même parmi le petit groupe de garçons migrants de l'ICC qui admire ce jeune homme aux gros bras et au grand sourire. Si ceci n'est pas seulement lié à des dynamiques de classe, de race ou de langue, mais aussi aux caractères de chacun·e des facilitateur·rice, ces dynamiques ne peuvent pas ne pas être prises en compte. Elles s'inscrivent également dans un contexte professionnel de division du travail où Mcebisi est en charge des relations avec les enfants et leurs familles (il appelle ainsi fréquemment les parents avec qui il peut parler en xhosa avant les camps ou en cas de problème).

III. Revendications apolitiques, dépolitisation, repolitisation ambiguë

En entretien ou face aux participant·es, les représentant·es des ONG se présentent souvent comme « apolitiques », principalement pour marquer leur distance à la politique instituée (*politics*) ou, pour parler comme J. Defrance, leur « autonomisation du champ politique »⁶². Pourtant, si « ce processus les démarque des agents politisés, il ne les place pas hors du champ politique » mais marque plutôt une « politique de l'apolitisme »⁶³. Cette politique repose sur un cadrage discursif qui évite la mise en évidence des conflits et empêche l'élargissement des enjeux à des principes généraux. Pour reprendre les termes de C. Hamidi, cela se traduit par une faible reconnaissance des dimensions conflictuelles et par l'absence de montée en généralité, c'est-à-dire par le fait que les prises de parole restent cantonnées à des registres individuels, techniques ou moraux, sans ouverture vers des débats collectifs ou structurants à l'échelle sociale ou politique⁶⁴. Au demeurant, dans une perspective fonctionnaliste, les manuels sont envisagés comme dénués d'enjeux politiques et sont censés pouvoir être utilisés dans n'importe quels contextes⁶⁵. Leurs propos, faits de nombreuses typologies abstraites, sont donc à la fois très techniques et généraux ou psychologisants et centrés sur des cas individuels précis. Comme pour les discours internationaux sur la migration, la dépolitisation passe par l'absence du « niveau intermédiaire, qui consisterait à examiner à la fois la manière dont les principes généraux sont mis en œuvre et la manière dont les histoires concrètes s'inscrivent dans des contextes plus larges⁶⁶ ».

⁶² Jacques Defrance, « La politique de l'apolitisme. Sur l'autonomisation du champ sportif », *Politix* 13, n° 50 (2000): 13-27.

⁶³ Defrance, 2000, 26.

⁶⁴ C. Hamidi propose ainsi de repérer la politisation des discours en étant attentif à « la référence aux principes généraux devant régir une société, ou, dans les termes de Boltanski, la montée en généralité, et la reconnaissance de la dimension conflictuelle des positions adoptées (au sens où le locuteur admet l'existence de clivages sur la question en jeu et non pas au sens où il mobiliserait nécessairement un registre discursif revendicatif ou contestataire) » (Hamidi, « Éléments pour une approche interactionniste de la politisation », 2006, 10).

⁶⁵ Comme les « modèles voyageurs » de J-P Olivier de Sardan, les manuels ont été construits par un processus de « décontextualisation ». Olivier de Sardan, *La revanche des contextes*, 2021, 37.

⁶⁶ Pécoud, *Depoliticising Migration. Global Governance and International Migration Narratives*, janvier 2015, 102.

Cette dépolitisation est d'autant plus flagrante lorsque les manuels sont comparés avec d'autres outils de formation utilisés par certaines ONG plus proches du pôle des mouvements sociaux, comme TCOE ou AIDC, dont j'ai pu observer les formations du fait de leur partenariat avec Africa Unite (voir par exemple les outils déjà cités p. 339).

Ceci dit, on trouve également dans les manuels quelques activités, moins nombreuses, qui visent plus clairement à permettre aux participant·es d'appliquer les grands principes au cœur des formations à leurs situations ou à celles de leurs communautés, à réfléchir aux causes structurelles des problèmes qu'ils et elles rencontrent ; pour résumer à monter en généralité. Leur présence et le flou des typologies techniques laissent une marge de manœuvre aux facilitateur·rices. Ces dernier·ères peuvent ainsi s'appuyer sur leur expérience, leurs convictions ou les dynamiques locales pour infléchir le contenu prescrit en y réintroduisant des dimensions critiques ou conflictuelles, et en articulant les enjeux abordés à des questions sociales plus larges. Autrement dit, les manuels ne fixent pas entièrement les cadres d'intervention : ils laissent place à des ajustements qui permettent, dans certains cas, de réinscrire les formations dans une logique de politisation située. Sans que cette démarche ne soit nécessairement délibérée, ils et elles doivent illustrer, recontextualiser des outils abstraits, parfois contradictoires et mal construits. Ce faisant, ils peuvent plus difficilement éviter le politique qui resurgit fréquemment lors de formations. D'une part, parce que les thématiques abordées (accès aux droits, violences xénophobes, discriminations, etc.) sont intrinsèquement traversées par des rapports de pouvoir et d'inégalités ; d'autre part, parce que les participant·es mobilisent leurs expériences vécues, souvent marquées par des injustices concrètes, des frustrations vis-à-vis des institutions, ou des tensions raciales et sociales. Même lorsque les formats proposés cherchent à désamorcer la conflictualité par une approche apaisée et inclusive, les échanges peuvent rapidement déborder le cadre technique prévu. Le politique surgit alors, non pas comme une intention explicite du dispositif, mais comme une dynamique produite par les interactions, les contextes locaux et les subjectivités engagées.

Si face à ces résurgences, tous·tes les facilitateur·rices ont en commun, *in fine*, de se réfugier dans la consensualité et la responsabilisation des participant·es (qui est une forme de seconde dépolitisation). Ils et elles le font toutefois de façons très différentes, qui dépend de leurs organisations, des instruments à leur disposition, leurs parcours et leurs *footings*⁶⁷, laissant ainsi plus ou moins de place aux ambiguïté et à des formes de repolitisation. Je reviendrai tour-à-tour sur la manière dont ce processus se joue dans chaque ONG. Ainsi, par rapport à d'autres facilitateur·rices, Mr Dream illustre et bricole beaucoup plus les grandes assertions d'un manuel difficile à utiliser, donne de manière plus

⁶⁷ C'est à dire la manière dont la compréhension, plus ou moins implicite, de la situation à laquelle ils et elles font face influent sur leur manière de s'engager sur le terrain, d'adapter leur foulée (*footing*) au terrain (Erving Goffman, « Footing », *Semiotica* 25, n° 1-2 (1979): 1-30). Voir aussi : Hamidi, « Éléments pour une approche interactionniste de la politisation », 2006, 23-24.

claire son avis et évoque plus directement les questions politiques que posent les interventions (sans pour autant dessiner des solutions autres que celles de la responsabilisation des pauvres) (1). Trevor peut s'appuyer sur un manuel qu'il a lui-même rédigé. Du fait de son parcours, il maîtrise mieux le « langage développement », tranche rarement les débats de manière définitive tout en laissant transparaître les options qu'il estime les plus « raisonnables » (2). De même, Amber pointe parfois du doigt des questions politiques pour ensuite répondre que la solution est en chacun-e de nous (3).

A. ARESTA : constats politisés, solutions dépolitisées

Comme l'explique C. Hamidi « produire des discours opérant des montées en généralité » n'est pas automatiquement synonyme de politisation, notamment pour des ONG dont les capacités d'interventions sont contraintes par des moyens limités et un refus d'une conflictualité trop ouverte⁶⁸. En illustrant les typologies décontextualisées du manuel, Mr Dream identifie des problèmes structurels et dénonce parfois des responsables politiques lointains mais il fait largement peser la responsabilité de la gestion et de la résolution de ces problèmes sur les « *leaders* » réunis face à lui. Il n'est jamais question de rentrer dans une dynamique antagoniste avec l'État ou d'autres acteurs, ni même d'adopter une stratégie de « coopération conflictuelle » qu'on retrouve par exemple dans le *community organizing* ou dans certains mouvements sociaux⁶⁹. Tout au plus, dans une perspective de « développement communautaire », est parfois mis en avant l'idée de réunir différents acteurs autour de la table pour améliorer la situation de la communauté. En pratique, la responsabilité est laissée aux habitant-es d'organiser des actions largement symboliques sur lesquelles je reviendrai dans le chapitre suivant : marche de la paix, événements sportifs et culturels. Cette disjonction entre constat politisé et solutions consensuelles se reflète en partie dans le programme de la formation, avec une première journée durant laquelle Mr Dream repolitise, ou du moins recontextualise, les typologies pour définir ce qu'est un conflit et une seconde journée plus orientée vers la réflexion autour des potentielles solutions qui se veulent consensuelles.

1. Jour 1 : définir le conflit, une repolitisation inachevée, ambiguë

Une fois les formalités introductives réglées (cf. I.C.1 p. 340), Mr Dream explique que la première partie de la matinée sera consacrée à comprendre « la terminologie et les étapes du conflit » et il demande à l'audience si « les conflits sont quelque chose de bien ? ». Les réponses sont mitigées, « oui, non, parfois » et permettent au facilitateur de dérouler la réponse du manuel : « le conflit est

⁶⁸ Hamidi, « Éléments pour une approche interactionniste de la politisation », 2006, 13-16.

⁶⁹ Talpin, *Community organizing*, 2016, 143-93; Robins, « Humanitarian Aid beyond "Bare Survival" », novembre 2009.

naturel et nécessaire, ça fait partie de la vie... Même le conflit à l'intérieur de vous-même, parfois il atteint la personne suivante, ou un groupe, un parti, un pays en entier... On va voir que le management de conflit est un art et une science » (carnet de bord 5 mars 2016). Mr Dream, qui connaît sa formation sur le bout des doigts, s'appuie sur un PowerPoint, créé par l'équipe de la CEC, qui synthétise les grands points du manuel et dont il fait défiler les *slides*. Très scolaire, il fait souvent répéter de manière collective les bonnes réponses projetées au tableau : « ça c'est un *conflit latent*... un conflit... [il ne finit pas sa phrase mais la salle reprend en cœur] *latent* » (cf. Figure 22 ci-dessous).

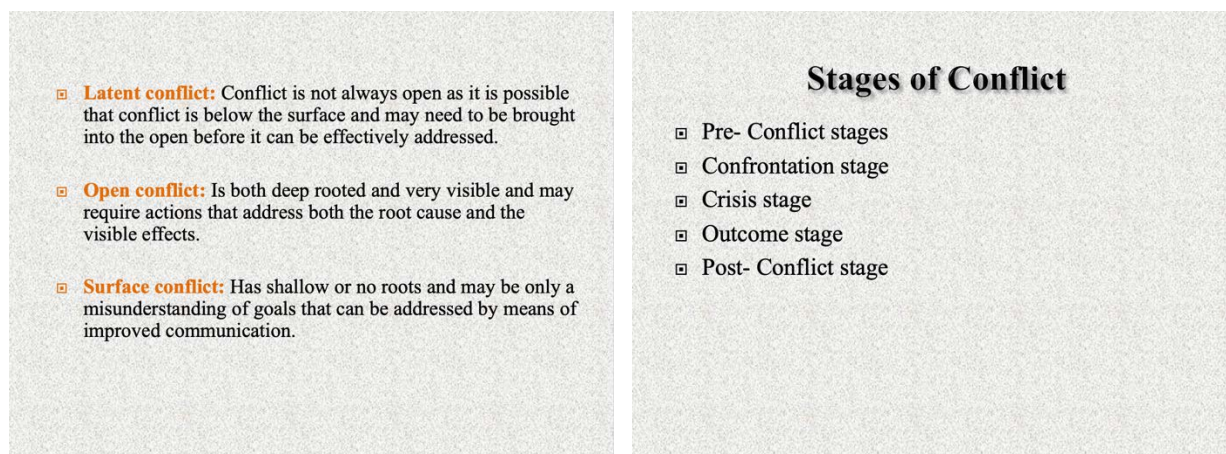


Figure 22 - Deux slides plus ou moins détaillées sur les types de conflits et les étapes d'un conflit (tirées du PowerPoint des formations de peace monitors et ambassadors, 2016)

Certaines *slides* retranscrivent telles quelles les définitions du manuel, et Mr Dream lit ou fait lire ces définitions qu'il traduit souvent en xhosa et illustre parfois d'un exemple. La plupart des *slides* ne reprennent toutefois que les notions clés, et quelques-unes s'éloignent même un peu du manuel, laissant dans tous les cas plus de marge au facilitateur pour les mettre en mots (cf. Figure 22 ci-dessus et Figure 23 p. 372). Ce sont ces illustrations dont il a le secret qui permettent à Mr Dream de donner du relief aux enchainements de typologies et définitions techniques et désincarnées sur les étapes, les causes et les réponses aux conflits. Il remet ainsi du contexte dans un instrument qui a justement pour but de neutraliser le contexte⁷⁰, ce qui ne se fait pas sans ambiguïtés. Avant de revenir sur ces illustrations, il faut revenir sur ce que Mr Dream ne dit pas :

« Il y avait beaucoup de sujets que je n'abordais pas... Parce que je dois protéger l'image de l'organisation pour laquelle je travaillais... Parce que rappelle-toi que je représentais ARESTA, mais le problème était plus important que celui d'ARESTA parce que c'était aussi le HCR. Mais c'était même plus grand que l'ONU, nous étions aussi mis dans la vie des gens en parlant de ces choses. N'oublie pas que toute personne qui se tient devant un groupe de personnes... cette personne a le pouvoir de dire des

⁷⁰ Olivier de Sardan, *La revanche des contextes*, 2021.

choses à ce groupe particulier. Les gens ont tendance à prendre tout ce qui a été dit comme un fait. Mr Dream l'a dit 'c'est un fait', et ils ne vont pas scruter ce que j'ai dit ou ce que je disais et aussi essayer de trouver un équilibre ou lire entre les lignes... » (entretien Mr Dream, 18 juillet 2019).

Cet extrait d'entretien met en lumière le fait que Mr Dream est conscient qu'en tant que représentant du HCR, il est vu comme un expert qui énonce des « faits ». D'après lui, il ne peut donc pas dénoncer les déclarations insidieuses et fréquentes de nombreux cadres des principaux partis politiques sud-africains. Par exemple, il m'explique qu'évoquer les propos xénophobes du roi zulu, Zwelithini Goodwill, « peut causer des dégâts inutiles », même si ces déclarations ont été dénoncées par de nombreuses organisations comme étant en partie responsables des attaques de 2015⁷¹. Mr Dream préfère s'« élever au-dessus de la politique » (entretien Mr Dream, 18 juillet 2019). Pour lui, revenir sur cette polémique dans les *townships* pourrait le délégitimer dans son rôle d'intervenant objectif et impartial. Une approche trop frontale sur ce sujet pourrait être risquée, le débat pouvant être détourné par des « éléments xénophobes », comme dans le cas des actions étudiées par Monson *et al*⁷².

Le manuel étant souvent peu clair ou flou, Mr Dream l'interprète au travers de son parcours personnel qui mêle références à la lutte anti-apartheid, au panafricanisme, dénonciation de causes structurelles lointaines, et parfois références religieuses, et son expérience de travailleur socio-culturel qui prône des solutions locales et un vocabulaire de l'*empowerment* et de la résolution de conflit très « international » (je reviens plus particulièrement sur cette dimension dans la partie suivante). Comme le note S. Robins ou C. Bundy, les discours issus de la lutte anti-apartheid et néolibéraux ne s'autoexcluent pas mais s'hybrident et s'entremêlent⁷³. De la même manière, lorsque Nomvula prend en charge des morceaux de la formation (ce que j'observe en novembre 2016), elle y insuffle beaucoup plus d'éléments entremêlant dimension religieuse et entrepreneuriale, à la manière des « théologies de la prospérité⁷⁴ » prêché par son Église évangélique *born again*. En illustrant le manuel par des exemples qui vont du conflit intrapersonnel aux conflits internationaux, Mr Dream présente son outil comme une solution quasi-miracle applicable à n'importe quel contexte.

Après environ une heure de formation et après avoir défini les différents types, étapes et « façon dont les gens répondent » aux conflits, Mr Dream évoque les « causes d'un conflit ». Comme il en a l'habitude, avant de projeter la *slide*, il commence par demander à l'audience ce qui, d'après elle,

⁷¹ « TAC, Ndifuna Ukwazi, Sonke, Triangle Project and Gay and Lesbian Network condemn xenophobic attacks », 2015, 201.

⁷² Monson *et al.*, « Promoting Social Cohesion and Countering Violence Against Foreigners and Other 'Outsiders' », 2012, 62.

⁷³ Bundy, *Short-Changed?*, 2014, 56 et 67; Robins, *From Revolution to Rights in South Africa: Social Movements, NGOs and Popular Politics After Apartheid*, 2008.

⁷⁴ 11/19/25 3:43:00 PM

peut déclencher un conflit. Les participant·es répondent pêle-mêle et avec l'approbation de Mr Dream : « les incompréhensions, le commérage, la déconsidération ou les bagarres à propos d'un petit copain [ce qui fait rire l'audience] ». D'un clic, les réponses sont alors affichées : « Généralisation, Matériel, Perception, Méconnaissance, Différences, Relationship ». Dans ce cas-là, elles s'éloignent des définitions techniques du manuel, elles-mêmes tirées d'un document de l'UNDESA, l'UNDP et du Centre for Conflict Resolution⁷⁵ (cf. Figure 23 ci-dessous).

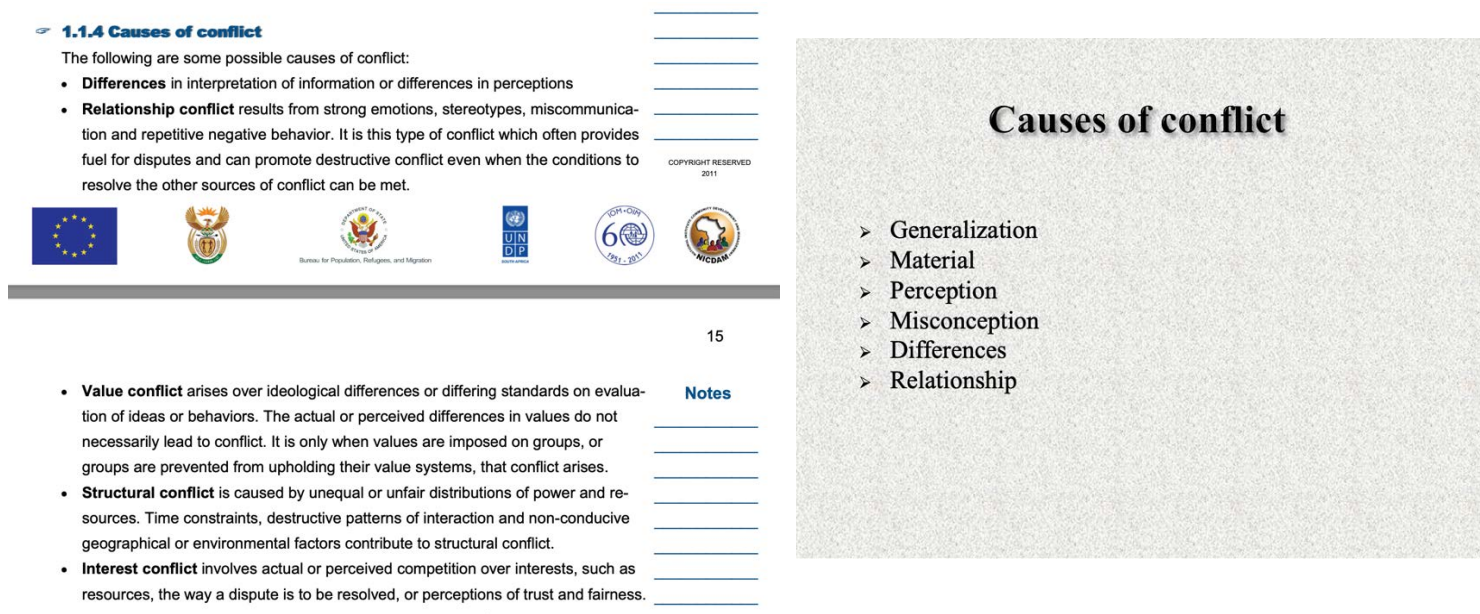


Figure 23 - Les « causes d'un conflit », extraits du manuel Unit 1 (à gauche) et du PowerPoint (à droite) utilisés pour les formations de peace monitors et ambassadors (2016)

Mr Dream ne se préoccupe donc pas de définir ces termes à partir du manuel mais les illustre un par un, avec des exemples qui, d'une formation voire d'un terme à l'autre, sont interchangeables. Pour les « généralisations », il explique : « dans votre communauté, si un Sud-Africain est un dealer, est ce que tous les Sud-Africains sont des dealers ? [L'audience répond « non »] Donc si un Nigérien est un dealer, est ce que tous les Nigériens sont des dealers ? [« non »] Ne généralisez pas », « *Don't judge a book by its cover* » (littéralement : « Ne jugez pas un livre à sa couverture », signifiant : ne jugez pas une personne à son apparence). Il exemplifie également parfois ce point ou celui sur les perceptions ou la méconnaissance (*misperceptions*) en expliquant, à grand renfort de mimes qui font rire l'audience, que « si certaines filles portent des mini-shorts ou des petits hauts moulants ça ne fait pas d'elles des prostituées ». Dans le même ordre d'idée, il explique que les « relations peuvent être source

⁷⁵ United Nations Department for Economic and Social Affairs (UNDESA) et The Centre for Conflict Resolution, « Skills Development for Conflict Transformation - A training manual on understanding conflict, negotiation and mediation », 2001, 7-8. Dans le manuel d'ARESTA, on note quelques légères déformations par rapport à la typologie présente dans le manuel onusien, typologie elle-même tirée avec des légères différences d'un ouvrage de C.W. Moore, expert en résolution de conflit : le premier point (« *differcences* ») n'est pas le même dans le document originel où il s'appelle « *Data or information conflict* ». La suite du manuel onusien met en relation ces différentes causes de conflit dans un schéma non reproduit dans le document du NICDAM.

de conflits... Si j'ai une relation avec ma femme et avec ma petite-copine ça crée du conflit », puis provoque l'hilarité en imitant sa « maitresse » mécontente. Sur une note plus sérieuse il poursuit : « si les filles à Samora sont amoureuses de Shangaan*... Ne les voyiez pas comme des étrangers mais comme des hommes » faisant référence à plusieurs tensions récentes entre les deux « communautés » dans le *township*, sur fond d'accusations par les Sud-Africains de leur « voler leurs femmes ». Il ne limite pas les relations à leur dimension interpersonnelle et évoque également les relations internationales en faisant référence à l'actualité récente et le refus du gouvernement sud-africain d'arrêter le président soudanais Omar el-Bechir lors de sa venue à Johannesburg pour un sommet de l'Union Africaine, malgré le mandat d'arrêt de la Cour Pénale Internationale (CPI)⁷⁶. Il ne tranche pas vraiment sur le fond de l'affaire mais explique qu'il y a des soldat-es sud-africain-es au Soudan, qu'une arrestation pourrait entraîner une guerre et qu'« au bout du compte c'est le continent africain qui va souffrir ». Il évoque également sa vision de l'histoire du pays pour parler des « différences » comme cause de conflit et appeler à une forme d'harmonie qu'il estime perdue : « aux élections de 1994 le peuple a parlé d'une voix, en 1999, pour l'élection de Mbeki on a commencé à voir des différences, et quand Mbeki a été mis à l'écart, ça a créé des factions qui ont été créées par ces différences ». Ici, ou pour expliquer les étapes d'un conflit, il aime également évoquer le départ de Julius Malema de l'African National Congress (ANC) pour créer le parti Economic Freedom Fighters (EFF)*. Lorsqu'il mentionne l'actualité et les tensions entre partis ou factions politiques, il prend soin de ne pas laisser paraître de préférence pour l'un ou l'autre, se positionnant généralement au-dessus de ces tensions en appelant à l'unité. Il en va de même pour les Églises, regrettant que : « les frères et les sœurs ne parlent pas d'une même voix, c'est pour ça qu'il y a tant d'Églises ». Pour redonner le sourire à tout le monde, il évoque sous forme d'un petit sketch les différences de types de musique en imitant les désaccords entre amateur-rices de différents genres. Globalement, le registre reste donc celui de la tolérance, de l'unité, même si ces notes largement consensuelles se teintent parfois de dénonciations.

Après avoir évoqué les types, étapes et raison des conflits, le manuel présente plusieurs outils qui doivent permettre aux participant-es de mieux les analyser : les frises chronologiques, la schématisation, « l'oignon » ou « l'arbre du conflit ». Mr Dream et le PowerPoint ignorent totalement la partie consacrée à l'utilisation de frises, sûrement jugées trop fastidieuses à évoquer puisque illustrées dans le manuel par deux schémas embrouillés (dont un est seulement reproduit à moitié) tiré de l'ouvrage de S. Fisher sur la complexe crise politique ougandaise des années 1980 et 1990⁷⁷. Le reste des outils est largement bricolé par Mr Dream. La partie consacrée à « l'oignon » est, dans le manuel, évoqué comme une métaphore pour inciter les participant-es à identifier les différentes couches d'un conflit.

⁷⁶ Amnesty International, « La CPI rend une décision défavorable à l'encontre de l'Afrique du Sud en raison de la décision déplorable du pays de ne pas arrêter le président Omar el Béchir », 6 juillet 2017.

⁷⁷ Fisher et al., *Working with conflict*, 2000.

Mr Dream transforme cette partie théorique en demandant aux participant·es d'éplucher un oignon (réel celui-ci) jusqu'à son cœur pour revenir ensuite sur le besoin de travail d'équipe, de prise de responsabilité et de partage d'une tâche qui pique les yeux et embaume les doigts. De même, pour expliquer l'utilité de la « schématisation⁷⁸ » d'un conflit, il ne reprend pas l'exemple touffu présent dans le manuel axé autour des conflits pour la pêche de l'ormeau (sans que cela ne soit précisé ou qu'aucun commentaire ne vienne aider à le lire). Sur le PowerPoint, c'est un schéma réalisé par l'équipe d'ARESTA, qui s'inspire du modèle du manuel sans vraiment en reprendre la légende, pour traiter du meurtre par la police des mineurs en grève de Marikana⁷⁹ (cf. Figure 24 ci-dessous).

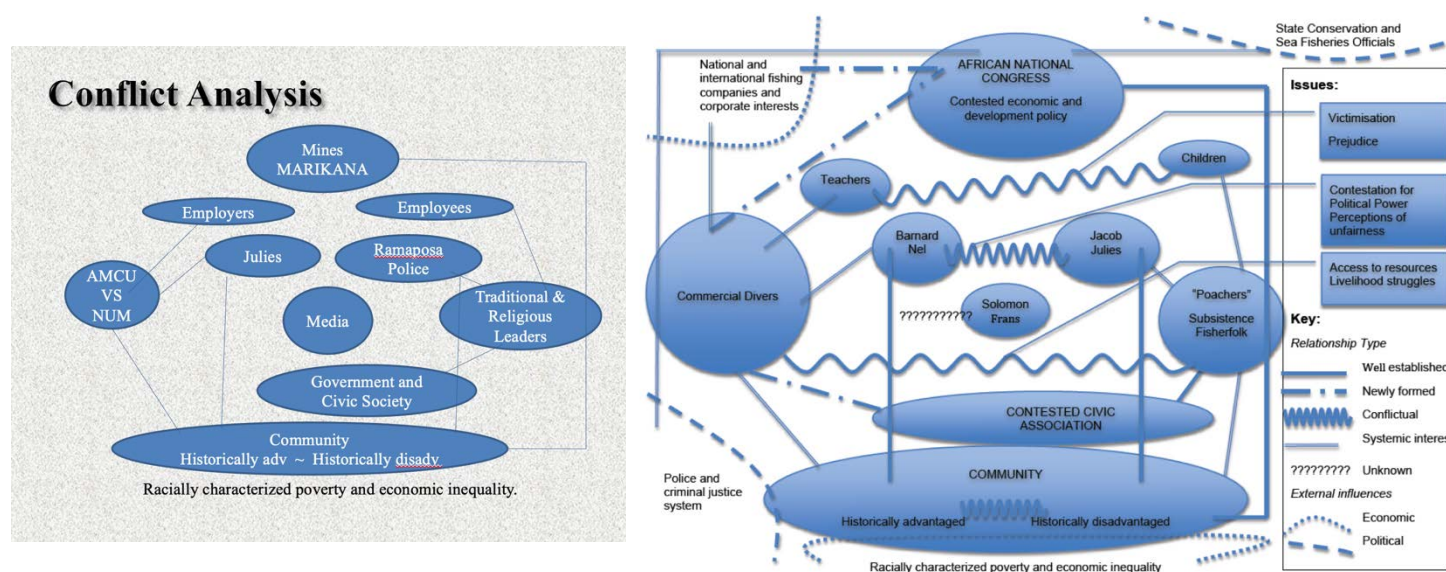


Figure 24 - Schémas sur la pêche à l'ormeau présent dans le manuel (à droite) et sur le massacre de Marikana présent dans le PowerPoint (à gauche) pour les formations de peace monitors et ambassadors (2016)

Mr Dream revient donc sur le rôle des médias qui « ont montré l'histoire sous le mauvais angle, en montrant les mineurs attaquant la police », des *leaders* traditionnels qui « ont fait croire aux mineurs que grâce au *muthi*⁸⁰ ils seraient invincibles », de Julius Malema qui « a utilisé l'événement pour gagner en popularité » ou Cyril Ramaphosa « qui a demandé l'envoi de la police ». Il répartit donc la responsabilité des violences entre tous ces acteurs avant de conclure en expliquant que « les mineurs gagnent R4 000 mais que les gens dans les bureaux gagnent des millions » et que le « problème principal c'est les inégalités économiques ». Il mentionne ainsi régulièrement durant la formation les inégalités économiques, la pauvreté, la corruption ou l'inaction des hommes politiques comme racines de nombreux problèmes : « Il y a 22 ans, des gens sont venus dans nos communauté pour promettre des maisons... Nous vivons toujours dans des *shacks*... C'est frustrant pour les gens ! ».

⁷⁸ Outil tiré du même ouvrage de S. Fischer : Fisher et al., 2000.

⁷⁹ Le 16 août 2012, cette répression entraîne la mort de 34 mineurs et constitue un tournant dans l'histoire moderne de l'Afrique du Sud.

⁸⁰ Terme nguni qui fait ici référence à la « magie noire » mais qui peut plus généralement désigner la médecine traditionnelle.

Mr Dream ne fait pas qu'appeler à l'unité et dénoncer les inégalités. Au fil de la matinée, il esquisse également des propositions de solution. Dans une partie de la formation consacrée à « la détection précoce et l'analyse de conflits lié à la diversité » (*diversity-based conflicts*) (cf. Figure 25 ci-dessous⁸¹), il fait remarquer :



Figure 25 - Slide « Comment détecter une attaque contre un-e ressortissant-e étranger.ère ? » (PowerPoint des formations de peace monitors et ambassadors - 2016)

« Rappelez-vous, ce n'est pas un-e leader qui va piller une épicerie de Somalien, ou bruler un Mozambicain avec un pneu autour du cou [necklacing⁸²]... Ce n'est pas Zuma, ce n'est pas Malema... Qu'est qu'on peut faire pour empower la communauté qui nous entoure ? Personne ne peut arrêter la violence plus que vous. Nos propres ward councillors ont un rôle à jouer parce qu'ils sont des leaders, pareil pour SANCO*. S'ils disent 'non, les non-Sud-Africain-es ne seront pas tués, personnes ne sera tué'. Ça ne m'intéresse pas de m'asseoir au Parlement avec un beau costume, de la bonne nourriture sans rien résoudre. Ce qu'on peut faire c'est maintenir la paix. Les politicien-nes ont leurs propres problèmes. Quand les taureaux se battent c'est l'herbe qui souffre, c'est pareil si deux pays se battent... C'est pour ça qu'on commence au niveau local » (carnet de bord, 18 novembre 2016)

Cette façon d'aborder les choses résume assez bien le discours général de la formation, dans lequel les dénonciations et montées en généralités sont fréquemment suivi d'incitation à agir localement. Toutefois, cette possibilité d'action locale est, comme on va le voir, largement contrainte.

2. Jour 2 : responsabiliser les participant-es

Pour la deuxième journée, les participant-es reviennent habillé-es des t-shirts qui leur ont été distribués en conclusion du programme de la veille (cf. Photo 6 p. 344). Généralement quelques-un-es manquent à l'appel et parfois de nouveaux-elles personnes les remplacent. Après une prière et un récapitulatif des enseignements de la journée précédente, Mr Dream lance : « aujourd'hui on va travailler dur, on va sortir de notre cocon, on va sortir de notre zone de confort » (carnet de bord, 19 novembre 2016). Même si les portions théoriques restent importantes, ce deuxième jour se veut plus

⁸¹ Le manuel évoque également sur le modèle de ce *slide* : « la manière de détecter qu'une manifestation va avoir lieu », qu'un « combat de gang va commencer », que des violences vont avoir lieu « dans votre foyer ou votre quartier ».

⁸² Méthode d'exécution violente consistant à placé un pneu rempli d'essence autour du cou de la victime (comme un « collier », « *necklace* ») avant de l'enflammer, provoquant une mort par brûlures. Elle a notamment été employée dans les années 1980 et 1990 pendant la lutte anti-apartheid contre des personnes accusées de collaborer avec le régime suprémaciste blanc.

pratique et laisse un peu plus de place aux participant·es. Cette deuxième journée est construite à partir de la fin du manuel (module 3 - unit 1) qui se concentre sur les « différentes stratégies et interventions pour répondre aux conflits » puis, plus spécifiquement, sur la négociation et la médiation, avec notamment un exercice de jeu de rôle. Seule deux activités sont tirées du deuxième manuel (module 3 – unit 2), dont le contenu est très peu mobilisé. Le weekend doit se conclure par la rédaction d'un « plan d'action » ou « plan de travail » par les participant·es qui doivent imaginer la suite à donner à la formation. Cette journée voit également le directeur d'ARESTA, intervenir pour évoquer la « cohésion sociale et le *nation building* », présentation qui se termine par une promesse écrite (*pledge*) des participant·es à s'engager avec les *peace monitors/ambassadors*. Avec des citations très consensuelles de Nelson Mandela ou du Dalai Lama, il appelle les *peace ambassadors* ou *monitors* à être les « pierres angulaires » de l'assemblage de briques (schéma à l'appui) que constituent la maison commune que sont leurs communautés ou écoles. L'intervention de Charles, directeur d'ARESTA, ne s'aventure jamais au-delà des frontières du « langage développement » comme peut parfois le faire Mr Dream. Toutefois, si Mr Dream repolitise parfois un manuel qui se présente comme simplement technique, ses constats ne peuvent pas vraiment être suivis de solutions équivalentes. En effet, ARESTA n'ayant pas les moyens (financiers ou idéologiques) de lancer un processus au long cours qui viserait à s'attaquer à la xénophobie et aux problèmes soulevés dans chaque communauté, le facilitateur présentent *in fine* comme solution à ces conflits une meilleure communication et plus d'interactions (de cohésion sociale), ce qui va se matérialiser par la mise en œuvre d'un tournoi sportif, d'une marche pour la paix et d'un concours de talents dans les écoles (cf. chapitre 6).

A partir des sources mentionnées ci-dessus (cf. I.B p. 333), la rédactrice du manuel a compilé les définitions de dix « stratégies et interventions pour répondre aux conflits » qui vont de la « force » à l'« adjudication », de l'« arbitrage » à la « médiation », etc. Toutefois, le PowerPoint et Mr Dream ne se concentrent que sur les deux stratégies que l'équipe d'ARESTA a estimé comme pouvant pratiquement être mis en œuvre : la négociation et la médiation (cf. Figure 26 ci-dessous). Dans le manuel, ces deux techniques sont différenciées par l'intervention dans le processus de médiation d'une « tierce partie » qui n'existe pas dans le processus de négociation. Toutefois, cette différence de définitions initiales disparaît lorsque sont décrites les étapes des processus de négociations et de médiations qui sont très proches et toutes deux rédigées à l'intention d'une tierce partie. Cette confusion va dans le sens de la pratique de Mr Dream qui utilise les deux termes de manière interchangeable et ne présente à la suite du PowerPoint que les trois étapes du processus de négociation : préparation, interaction et conclusion (cf. Figure 26 ci-dessous).

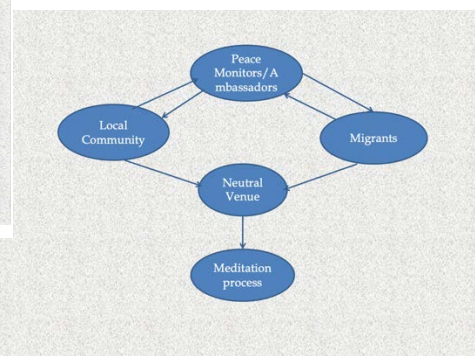
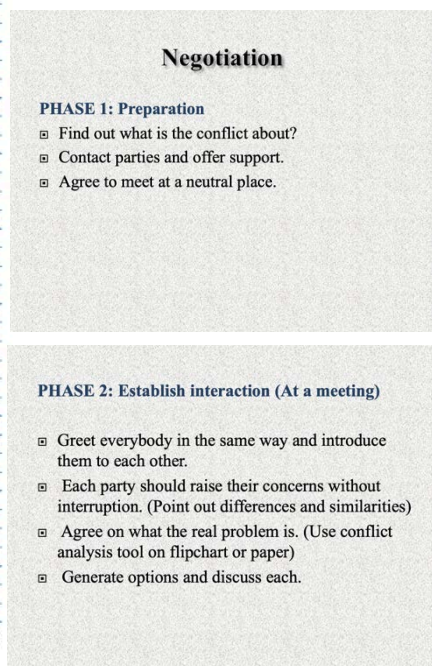
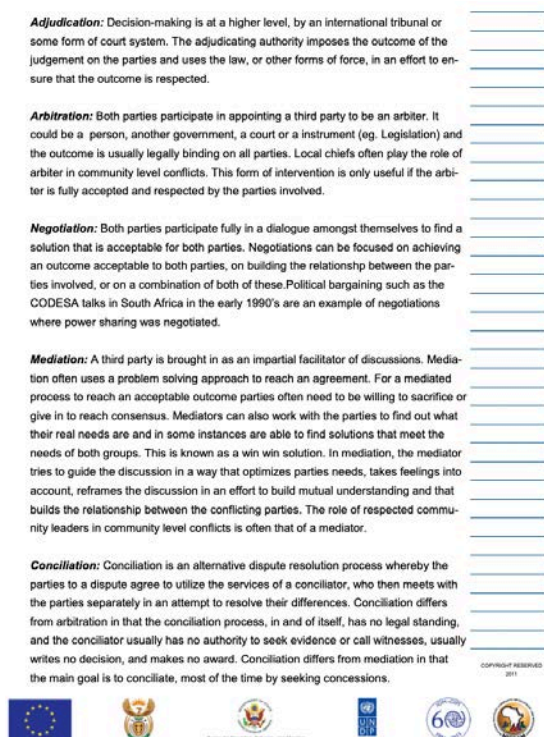


Figure 26 - Différentes méthodes de résolution de conflit présentées dans le manuel (à gauche) et dans le PowerPoint (à droite) pour les formations de peace monitors et ambassadors (2016)

Mr Dream illustre ces différentes phases en utilisant deux prénoms qui fonctionnent comme des archétypes du Somalien qui tient un *spaza shop*, et d'un Sud-Africain habitant le *township*, il explique que : « si Mohamed se bat avec Themba, il faut contacter les deux parties, essayer de savoir sur quoi se base le conflit. Il faut aussi soutenir Mohamed... 'Je comprends'... Vous ne devez pas prendre parti, et organiser une rencontre dans un endroit neutre. En tant que *peace monitors* vous ne devez jamais être partial. Qu'est-ce qu'on doit faire ? Être impartial... Si vous faites ça vous pourrez prendre des décisions sobres » (carnet de bord, 19 novembre 2016). Il continue à distiller des conseils de ce genre pour les étapes suivantes : « si vous ne parlez pas anglais, il faut revenir avec quelqu'un qui le parle » ou « ce n'est pas une cour de justice, ni une *kangaroo court* [justice populaire spontanée] ». Il finit par le schéma ci-dessus qui résume ses propos (cf. Figure 26) et en expliquant que les « parties doivent trouver leur propres solutions ».

L'heure qui suit cette présentation théorique des processus de médiation/négociation est consacrée à une mise en pratique par le biais d'un « jeu de rôle » (« *roleplay* »). Encore une fois, l'exercice proposé dans le manuel est bricolé, et ce, de deux manières. D'abord, si les consignes du manuel proposent de mettre en scène par groupe de quatre un processus de résolution d'un conflit entre migrant-es et Sud-Africain-es, Mr Dream, comme il le fait souvent, inclut la migration dans un ensemble plus large. Il demande aux participant-es de s'occuper des conflits autour de la xénophobie mais aussi des autres types d'antagonisme qui avaient été listés dans une des premières *slides* de la formation : au travail, à l'école, dans le foyer, etc. Ensuite, l'exercice propose aux participant-es de jouer quatre

rôles : un-e « *leader* des migrant-es », un-e « *leader* de la communauté locale », un-e « médiateur-ric-e » et un-e « observateur-ric-e/chronométrateur-ric-e » et un-e « observateur-ric-e/chronométrateur-ric-e » qui doit prendre des notes et faire des retours aux autres. Les rôles doivent tourner toutes les 10 minutes. Si tous les rôles apparaissent sur la *slide* projetée pendant la formation, par manque de temps, celui d'« observateur-ric-e/chronométrateur-ric-e » n'est jamais attribué. De même les rôles ne sont pas tournants et Mr Dream laisse une bien plus grande liberté aux participant-es qui doivent simplement créer une scénette de quelques minutes à jouer devant l'ensemble du groupe.

PREVENTION AND PEACEBUILDING ACTIVITIES

- Peace education and training
- Mutual understanding work
- Effective government institutions
- Legislation that works
- Economic development
- Repair work and individual process of healing
- Effective communication and dialogue

Peace Building Activity (Unit 2 : Task 2)

Time/ month	Activity	Who can be involved

Figure 27 - Deux slides relatives à la construction de plans de travail pour mettre en œuvre des activités de peacebuilding (PowerPoint formations de peace monitors et ambassadors - 2016)

De la même manière, la dernière activité de la formation, qui doit permettre la réalisation d'un plan d'action, est précédée d'une *slide* théorique qui liste sept « activités de prévention et de *peace building* ». Cette *slide* a elle-même été construite à partir du deuxième manuel de formation qui compile, de ses pages 11 à 20, 25 activités copiées-collées à partir des mêmes sources. Cet assemblage alambiqué va de la « microfinance » et du « projet agricole » aux sept solutions retenues dans la *slide* que Mr Dream présente aux participant-es (cf. Figure 27 ci-dessus). Ce faisant, il réexplique aux participant-es que leurs plans d'actions doivent être « réalisables » et qu'ils pourront bénéficier du soutien d'ARESTA, bien que ses moyens soient limités. Les activités de « développement économique », de « législation qui fonctionne » ou d'« institutions gouvernementales efficaces », qui supposent de nombreuses compétences et ressources, semblent donc déjà hors de portée. Une feuille du paperboard est ensuite distribuée aux participant-es, généralement divisé-es selon leur école ou quartier/*ward* d'appartenance, pour qu'ils et elles reproduisent et remplissent le tableau projeté au mur (cf. Figure 27 ci-dessus). Se retrouvant face à ce grand tableau vide, les participant-es qui viennent d'être bombardé-es d'informations pendant deux jours se retrouvent souvent un peu désespéré-es (cf. Photo 10 ci-dessous). D'autant plus qu'ils et elles n'ont pas forcément tous-tes choisi d'être là (cf. chapitre 4) et qu'ils et elles ne disposent que d'une vingtaine de minutes. Mr Dream les encourage : « deux activités ça suffit pour le plan de travail, essayez de réfléchir à des activités de paix [*peaceful*] et qui peut être

impliqué... Ça peut-être le SAPS* ou le CPF* si vous voulez répondre au problème de la criminalité. Ça peut être une infirmière pour les problèmes de drogues et d'alcool... On essayera de vous aider autant qu'on peut. Vous allez devoir nous aider pour la marche de la paix, vous pouvez la mettre si vous vou-



Photo 10 - Peace ambassadors devant remplir leur plan de travail à Lwandle, le 10 avril 2016 (photo prise par moi-même)

lez. Pareil pour le concours de talents dans votre école, vous allez devoir vous assurer que ça soit un succès » (carnet de bord, 19 novembre 2016). Invariablement, ces deux items (« marche de la paix » et « concours de talents ») apparaissent alors sur le tableau des élèves. La présence d'un-e enseignant-e qui pousse les élèves en leur expliquant ce qu'il est possible de réaliser ou une dynamique plus enthousiaste que la moyenne permet parfois d'ajouter un événement ou des réunions mais les tableaux, dont j'ai reproduit ci-dessous

deux exemplaires, ne sont généralement pas très remplis (cf. Figure 28 ci-dessous). En ce qui concerne les adultes *peace monitors*, leurs tableaux ne sont généralement pas beaucoup plus développés, pour les mêmes raisons qu'évoquées précédemment. Les « concours de talents » (« *talent shows* ») qui se tiennent dans les écoles sont simplement remplacés par un tournoi de football et netball (Chapitre 6).

Time	Activity	Who can be involved
06.04.2016	Meeting	Peace Ambassadors
13.04.2016	Briefings	Mentor: Nomvula
15.04.2016	The Talent Show	Participants
27.04.2016	Peace March	Community
11.05.2016	Meeting	Peace Ambassadors
18.05.2016	Briefing	Mentor: Nomvula
27.05.2016	Show Mr./Ms. Africa	Participants

Time	Activity	Who can be involved
26.04.2016	Celebrating Freedom Day	Mr. Joni, Mr. Mahlangu, Ms. Gcabashe, ARESTA
16.06.2016	Youth Day: Mass March	Police, ARESTA
23.09.2016	Heritage Day	Mrs. Dlamini, Ms. Ndlovu, Thandeka's group, Charity's group, ARESTA

Figure 28 - Plans de travail des peace ambassadors de deux lycées de Nomzamo et Lwandle (reproduits et anonymisé par mes soins)

Pour conclure, le manuel du NICDAM présente donc les conflits comme des problèmes de communication pouvant être réparés par les habitant-es des *townships* en appliquant les recettes techniques qu'il présente. Si Mr Dream s'éloigne souvent des aspects les plus technicisants en faisant références aux contextes et problèmes concrets auxquels font face les participant-es, *in fine* il leur propose des solutions pouvant sembler en décalage avec leur quotidien. De même, tout au long de

la formation, le facilitateur insiste sur le rôle de tout à chacun pour résoudre les problèmes locaux : lorsque les violences des gangs sont évoquées Mr Dream explique : « ces *skollies* [petit délinquant], c'est nos enfants » ou, plus tard dans la formation « qu'il faut essayer d'aller à la rencontre des gens [des étrangers] pour apprendre à les connaître [...] On a le même sang. Demandez-leur 'qu'est-ce qu'ils mangent [i.e. quelles sont les spécialités culinaires de leurs pays]?' . Si vous allez à Joburg, les Zulus vous appellent iXhosa et pas umXhosa⁸³. Vous pouvez apprendre des langues, le français, le lingala, le somali, etc. ». Cette responsabilisation est également collective : c'est à la communauté de résoudre ses propres problèmes en imaginant des solutions locales et réalisables (sans qu'ARESTA ne puisse apporter de réelles ressources financières, logistiques, administratives, etc.).

B. Africa Unite : (dé)politisation « raisonnable »

A la différence de Mr Dream pour ARESTA, Trevor, qui facilite la formation d'Africa Unite, est également celui qui a rédigé le manuel. Il maîtrise mieux le « langage développement » que Mr Dream et se tient de manière plus stricte à ce registre de discours. Toutefois, il fait également face à de nombreux·ses participant·es plus habitués·es à ce genre de formation, plus diplômés·es (cf. *chapitre 4 p. 295*) et qui peuvent parfois questionner plus ou moins directement sa politique de la dépolitisation. Dès les premiers instants de la formation, par quelques remarques, Blessing cadre déjà les attentes des participant·es : « notre rôle n'est pas de réinventer le monde, notre rôle est de construire des compétences de *leaders* », « le weekend n'est pas seulement dédié à l'apprentissage mais doit aussi permettre de briser des barrières, d'essayer de se mettre en réseau » et prévient déjà « vous pourrez utiliser notre réseau, mais on ne pourra pas vous aider financièrement » (carnet de bord, 23 février 2018). Si Trevor et Blessing laisseront pendant le weekend les participant·es libre d'exprimer leurs positions, ils ne prennent pas vraiment part aux débats ou s'en tiennent à des positions qu'ils estiment « raisonnables ».

Lors de l'activité 5 déjà évoquée, après notre présentation sur « les principes des droits humains » (cf. *I.B p. 361*), Bonga, qui fait partie du Paarl Youth Forum, demande ce qu'il en est de l'universalité des droits lorsque les « droits des LGBT clashent avec les droits culturels traditionnels » (carnet de bord, 24 mars 2018). Il illustre son propos avec le récent film *Inxeba*, qui depuis quelques semaines est au centre de l'actualité nationale. Certaines personnes et groupes conservateurs appellent à l'interdiction du film qu'ils accusent de dévoiler des éléments secrets des rites d'initiations xhosa, et des menaces et manifestations aboutissent à son retrait de l'affiche dans certains cinémas. Les défenseur·ses du film dénoncent l'homophobie dissimulée de ces détracteur·rices, le personnage principal étant un jeune initié gay et l'œuvre n'en révélant pas plus sur les rites en question que d'autres l'ayant précédé

⁸³ Le préfixe « um » est utilisé pour les humains et « i » pour les objets.

(dont la biographie de Nelson Mandela)⁸⁴. Après être sorti début février, avec une interdiction aux moins de 16 ans, le film est reclassifié comme « pornographie hardcore », avant que cette décision ne soit annulée par un tribunal quelques jours avant le début de la formation. Buhle, qui démontre à plusieurs reprises pendant la formation sa maîtrise des thématiques et du vocabulaire liés au genre et aux questions LGBTQIA+, choquée par les sous-entendus de la question de Bonga, prend la défense du film. Le débat rebondit entre des prises de positions à l'homophobie latente, des défenses des droits des homosexuels ou de tentatives plus ou moins improbables de conciliation. Trevor se contente de distribuer la parole et n'intervient à aucun moment dans les échanges qui se poursuivent pendant 15-20 minutes avant qu'il ne finisse par évoquer les contraintes temporelles pour y mettre fin. Sans transition, il récapitule alors les quatre grands principes des droits humains puis précise que ces principes sont théoriques, qu'ils sont malheureusement constamment violés, et qu'« *Inxeba* est un bon exemple de combien c'est difficile en pratique ». Il ne prendra pas plus position.

Contrairement à la formation d'ARESTA, où les pauses sont peu nombreuses et courtes, les débats continuent parfois dans les nombreux moments « hors programmes » du weekend (pendant les repas, les pauses, dans le bus, etc.). C. Hamidi pointe l'importance de ces moments informels et des relations interpersonnelles dans le processus de politisation, mais conclut que, généralement, cette socialisation associative est surtout efficace quand elle entre en congruence avec la socialisation primaire⁸⁵. Ainsi, lors d'une des dernières pauses avant la fin de la formation, je discute avec d'autres participant·es de ce qu'ils et elles ont pensé du weekend. Si Rahma, une jeune fille somalienne ayant grandi au Cap et impliquée avec SASA*, est très contente de la formation et nous dit avoir « beaucoup appris des gens », Laura, stagiaire en service civique au CCFD (qu'elle rejoint après avoir travaillé dans un Centre de Rétention Administrative pour une association) est, quant à elle, très critique d'un dispositif qui « brasse pas mal de vent » (carnet de bord, 25 mars 2018). L'année suivante, Randall, un jeune homme *coloured*, membre de l'EFF* (il est le seul à avoir expliqué faire partie d'un parti politique) qui mobilise tout au long de la formations des références marquées à l'extrême gauche, me donne des arguments similaires à ceux de Laura mais pense qu'il faut tout de même investir les espaces moins militants, comme Africa Unite ou le Youth Café dont il fait partie à George, dans une forme de stratégie d'entrisme. Cette hétérogénéité idéologique du groupe se loge également dans les *energizers*, en reprise de séance. Quand Lwandile ou Nokuthula entament des chants anti-apartheids et/ou du mouvement #FMF*, Chantelle mobilise elle son répertoire de chansons et petits jeux aux dimensions plus ludiques et moins marquées politiquement.

⁸⁴ Anele Siswana et Peace Kiguwa, « Social Media Representations of Masculinity and Culture in *Inxeba (The Wound)* », *Agenda* 32, n° 3 (3 juillet 2018): 53-61.

⁸⁵ Camille Hamidi, « Chapitre 13 - Associations, politisation et action publique. Un monde en tensions », in *Sociologie plurielle des comportements politiques*, Académique (Paris: Presses de Sciences Po, 2017), 347-70.

Si Trevor prend soin de ne pas se positionner dans le débat sur Inxeba, il distille tout de même, par touches, des remarques qui pour lui relèvent sûrement de l'évidence, et donc du non-politique, mais qui révèlent pourtant des préférences politiques. Il dresse parfois des constats basés sur des « relations de pouvoir », et se dira en accord avec Randall qui, en 2019, explique « qu'il ne faut pas seulement s'attaquer aux symptômes, à la vision néolibérale, mais plus profondément aux structures du système » (carnet de bord, 23 février 2019). Toutefois, ces montées en généralité se termine toujours par un appel à l'action locale, seule échelle d'action envisageable, et responsable, comme me l'explique Blessing en entretien :

« Les jeunes devraient comprendre que lorsque les choses ne vont pas bien dans le système, c'est pas nécessaire de canaliser sa colère vers des personnes qui ne sont pas... qui n'ont pas de lien avec le problème [les migrant-es]. On essaie d'éduquer la communauté à être responsable... Les droits humains, oui, on doit revendiquer nos droits, mais on doit aussi connaître nos responsabilités. [...] on doit impliquer les parties prenantes, comme le gouvernement, pour leur demander ce qu'ils font pour remédier à la situation. On n'est pas des ennemis, on veut aussi être des partenaires pour y parvenir. Donc voilà c'est une des choses sur laquelle on éduque nos jeunes » (entretien 4 juillet 2016).

Toujours pendant l'activité 5, après que le dernier groupe a difficilement expliqué les différences entre une « déclaration », une « convention », un « protocole » et présenté les principaux « instruments des droits humains » adoptés par les Nations unies, Trevor tente de clarifier les choses en repartant du manuel et de l'importance de la Déclaration Universelle des Droits Humains de 1948. Nkosikelelo, membre de la TAC et de PYM*, le questionne alors : « 1948 c'est vieux, ça a pas marché, pourquoi on s'y réfère encore ? Les conventions comme ça sont construites par ceux qui ont le pouvoir ». Trevor lui répond alors par quelques digressions et un constat sur l'impossibilité de changer le monde :

« Le mot clé c'est 'pouvoir', on peut accumuler des ressources mais il y a aussi besoin d'égalité... Il faut que je donne un peu de mon 'pouvoir', mais je ne le fais pas... L'éducation aux droits humains inclut aussi les gens au pouvoir, ça va prendre beaucoup de temps mais il faut ce changement d'attitude, [il cite un passage biblique que je n'arrive pas à relever]. Je ne parle pas comme Julius Malema là, je ne dis pas qu'il faut prendre aux gens et donner aux autres, ça c'est du vol. Égalité, ça ne veut pas dire qu'on ne peut pas accumuler un peu de richesse, être confortable mais pas au dépend des autres... Mais il ne faut pas se décourager, on ne changera pas le monde demain, mais on peut commencer dans nos communautés, en se soutenant les uns les autres,

en apprenant ensemble... Ne soyons pas pessimiste ! » (carnet de bord, 24 mars 2018).

Deux activités plus tard, après un exercice de logique incitant les participant·es à « penser de manière différente » (« *think out of the box* »), ils et elles doivent lire la version simplifiée de la Déclaration Universelle des Droits Humains et identifier qui « dans [leur] communauté ou pays a le moins de chance d'accéder ou de bénéficier de ces droits ». Les participant·es énoncent donc une liste de groupes dominés : « les femmes, les étranger·ères, les albinos, les enfants, les personnes en situation de handicap, les personnes LGBTQIA+, les pauvres, les noir·es ». Comme évoqué dans les consignes du manuel, Trevor conclut en expliquant : « Qui a le pouvoir ? C'est différent d'être pauvre, noire, femme, LGBT que blanc, urbain, riche... C'est à ces relations de pouvoir qu'on doit s'attaquer ». Plus tard dans la matinée, après une activité qui vise à mettre les groupes/pays dans une situation fictive où ils sont amenés par le facilitateur à ne pas coopérer quand ils devraient, Trevor et Blessing extrapolent :

« - Trevor : ce matin on a parlé de changement de comportement [behaviour change], dès que vous êtes mis en situation vous faites le contraire [de la coopération]...

- Blessing : C'est pour ça que la Déclaration Universelle des Droits Humains ne fonctionne pas depuis 70 ans...

- Trevor : On ne peut pas le faire au niveau global mais on peut dans nos familles, nos communautés, nos églises, nos mosquées... » (carnet de bord, 24 mars 2018).

ACTIVITY 11: PERPETRATOR, BYSTANDER, VICTIM, DEFENDER
 In relation to human rights, think about a time and examples of when you played each of the following roles and write down your reflections in the appropriate square:

PERPETRATOR – When you did or said something that violated someone else's human rights
BYSTANDER – When you saw someone else's human rights being violated, but you did not do anything about it
VICTIM – When your own human rights were violated by someone else
DEFENDER – When you saw someone else's human rights being violated and you intervened to try and stop or correct it

PERPETRATOR	BYSTANDER
VICTIM	DEFENDER

Figure 29 - Activité 11 du manuel d'Africa Unite (2016)

Ceci est cohérent avec le fait qu'en entretien Zacharia m'explique qu'Africa Unite « fonctionne avec un modèle de changement de comportement [*behaviour change*] » (entretien 27 août 2024) et que son objectif est de changer celles et ceux qui ne respectent pas les droits humains des autres (les « *perpetrators* » dans le schéma ci-contre, cf. Figure 29) en « défenseur·ses » des droits humains. De manière assez similaire à ce que défendent les programmes de justice transitionnelle étudiés par S. Lefranc, le projet de Zacharia est de « réformer les individus⁸⁶ » et l'activité 11 du manuel doit permettre aux participant·es, dans une logique presque religieuse, d'avouer leurs fautes ou de mettre en avant leurs bonnes actions et *in fine* d'opérer leur conversion. Pour cette dernière partie du module 2 du manuel, Trevor distribue à chacun·e le tableau ci-contre, qu'ils et elles doivent remplir, pour la première fois de la formation seul·es et en silence. Au bout d'une quinzaine de minutes, Trevor rompt le calme inhabituel et demande à des volontaires de partager ce qu'ils et elles ont écrit. Certain·es avouent des fautes mineures, d'autres racontent une histoire tragique

leur étant arrivé et reçoivent des encouragements et des mots de réconfort. La plupart des témoignages mettent toutefois en avant des récits de « défenseur·ses » accompagnés de claquements de doigts ou d'applaudissements. Trevor conclut alors l'exercice : « devenir un 'défenseur·se' des droits humains demande beaucoup de courage... Tout ça, c'est des questions de pouvoir, il faut essayer de comprendre les relations de pouvoir et défaire les attitudes négatives dans vos communautés, ce weekend n'est qu'un début » (carnet de bord 25 mars 2018).

On retrouve donc à Africa Unite, des caractéristiques propres aux dispositifs de « pacification par bas » pour lesquels la paix découle « d'une 'transformation' de l'individu et des relations interindividuelles » et qui se rapprochent des techniques des « rituels religieux et dispositifs thérapeutiques » (encourageant la mise en scène de conversion dans un registre émotionnel)⁸⁷. C'est ce registre que Faith mobilise lors des premiers instants de la formation des clubs scolaires de 2017 en demandant

⁸⁶ Lefranc, *Comment sortir de la violence ?*, 2022.

⁸⁷ Lefranc, « Du droit à la paix », septembre 2008, 62.

aux élèves d'évoquer les difficultés qu'ils et elles aimeraient surmonter. En se faisant passer une fleur comme bâton de parole, avec des racines qui « représentent la vie », ils et elles se mettent à raconter des histoires très lourdes et presque tout le monde finit la séance en larmes (carnet de bord, 24 mars 2017). C'est également Faith qui conclut la formation avec des ateliers de développement personnel puisant de la même manière dans « l'individualisme radical⁸⁸ ». Ces activités étant jugées trop théoriques, psychologiques et pas assez participatives, Faith ne participera pas à la formation l'année suivante. Blessing me confiera aussi qu'il avait trouvé dangereux le fait de « remuer le passé des enfants, sans nécessairement être équipé pour en gérer les conséquences ». Ce registre est donc parfois mobilisé mais il ne correspond pas totalement au « style organisationnel » de l'ONG qui tient à des formes de (dé)politisation « raisonnable » ou ambiguë, n'affichant pas de positions trop clairement conflictuelles sans toutefois nier cette dimension. Il est en revanche beaucoup plus central au SCCT.

C. SCCT : être la meilleure version de soi-même

Comme pour les manuels d'Africa Unite ou d'ARESTA, le contenu des « feuilles de routes » qui constituent le curriculum est assez flou et peut mener à des interprétations relativement différentes. Elles ont été rédigées pour la première fois fin 2016/début 2017 par Amber, très tournée vers le développement personnel, mais aussi par Nadège et Dan au profils plus « militants ». Le départ de ces deux derniers fin 2017 a laissé plus de place à l'approche de Amber. Comme expliqué dans le chapitre 3, en 2018, c'est elle qui donne le ton des séances et plusieurs indices laissent à penser que l'approche n'était pas exactement la même quand Nadège et Dan menaient également des séances (indices recueillis en entretiens mais aussi perceptibles dans les traces qu'ont laissé ses séances dans les rapports et sur les réseaux sociaux). Ainsi, en 2017, les premières séances de l'année portaient sur les « stéréotypes », « les préjugés » et les « privilèges », thématiques qui apparaissent toujours en 2018 mais qui ont été précédées de séances aux thématiques plus évocatrices du développement personnel : « se fixer des objectifs » et « inspirations vs aspirations ». Lorsque Esther, qui est elle aussi moins tournée vers le militantisme que Nadège et Dan, est chargée de reprendre le curriculum pour l'année 2019, elle continue sur cette lancée en introduisant des séances sur « mes valeurs », sur « les peurs et les objectifs » ou sur « la communication ». Dans le titre des séances, le champ lexical du développement personnel et les incitations à « être la meilleure version de soi-même » prennent donc de plus en plus d'espace et ne laisse ainsi que deux séances au registre plus militant (autour de la thématique des privilèges) qui prévalait davantage en 2017.

Lorsque je mène mes premières observations avec le SCCT le 20 mars 2018, je suis invité à assister à la dernière séance de l'ICC du premier trimestre, qui porte justement sur la thématique

⁸⁸ Lefranc, septembre 2008, 62.

« relations et privilèges ». Si le nom de la séance est le même par rapport à la séance menée par Nadège et Dan en 2017, le contenu a déjà en grande partie été modifié. Le rapport de la séance de 2017 rédigé par Nadège indique ainsi que l'objectif de la séance était « de développer le thème des stéréotypes et des préjugés pour expliquer aux enfants l'intersectionnalité⁸⁹ et avoir une discussion sur le pouvoir et les privilèges dans différentes relations⁹⁰ ». La deuxième partie de la séance était consacrée à l'intervention d'un musicien pour développer avec les élèves une musique pour le programme (qu'ils et elles enregistreront à la fin du trimestre). Si comme on l'a vu dans les cas d'ARESTA et d'Africa Unite, un constat en termes de relation de pouvoir ou d'inégalité n'aboutit pas forcément à l'énonciation de solutions « politisées », et que je ne peux présumer de ce qui a été dit exactement lors de ces séances, des différences notables apparaissent tout de même avec la session que j'ai observée en 2018. Ainsi, dans les objectifs présentés sur la feuille de route de la séance de l'année suivante, portant sur la même thématique, le concept d'« intersectionnalité », introduit par Nadège et Dan pour questionner les privilèges, laisse place à celui de « voix intérieure », introduit par Amber pour aider les enfants à devenir la « meilleure version d'eux même » (*cf. Figure 30 ci-dessous*).

⁸⁹ Concept originellement développé par l'avocate et professeure de droit, Kimberlé Crenshaw, pour exprimer la simultanéité et l'articulation des discriminations (Kimberle Crenshaw, « Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Policies », *University of Chicago Legal Forum*, n° 1 (1989) (1989): 139-67).

⁹⁰ SCCT, « Facilitator Report for Unite as One ICC Meetings » (SCCT, 17 février 2017).

TERM 1 WEEK 6

Identity

Breaking Into Identity – Relationships and Privileges

Term 1	Week 6
Time:	14:00 – 16:00
Actual time:	90 minutes
Activities (6):	1. Review 2. Check in and icebreaker 3. Stereotypes, prejudice and privilege in relation to relationships 4. Discussion on stereotypes, prejudice and privilege 5. Relationship red flags 6. Video and discussion on relationships and privileges
Learning Outcomes (Goals):	By the end of the lesson, students should be able to: 1. Define a relationship and the different types that exist 2. Identify characteristics of healthy and unhealthy relationships 3. Have a basic understanding of stereotypes, prejudice and privilege 4. Show the link between stereotypes, prejudice and privilege in relationships 5. Identify ways of improving relationship with self
Resources	• Flipchart board and paper • Assorted Markers • Printout on healthy and unhealthy relationship • Red Flag worksheet • Video: <i>Privilege</i>

Objectives:

Building on our discussions about stereotypes, prejudices, and privilege, Today's lesson will look at how these concepts relate to relationships. We will also introduce the concept of the inner voice 'relationship with yourself'. We'll look at different types of relationships, how they influence the relationship/view of the self and vice versa.

Figure 30 - Première page de la feuille de route de la séance du 20 mars 2018

Face aux élèves membres de l'ICC, après avoir fait un tour de salle pour savoir comment chacun-e se porte, Esther fait le récapitulatif de la séance précédente sur les « relations »⁹¹. Amber l'interrompt fréquemment : « les relations sont-elles bonnes ou mauvaises ? ». Les enfants répondent qu'elles peuvent être les deux et Esther confirme : « elles peuvent être négatives ou positives » puis enchaîne : « quelles sont les façons dont vous pouvez améliorer la relation à vous-même ? » ce à quoi ils et elles répondent : « la confiance en soi », « la fouille de son âme [*soul searching*] », « l'exercice », « le contrôle de soi »... Elle reprend en demandant aux enfants de définir ce qu'est un « stéréotype », et résume leurs réponses avec la définition inscrite sur la feuille de route (*cf. Figure 31 ci-dessous*) et en expliquant que c'est une forme de « généralisation », et que si cette généralisation est négative c'est un « préjugé ». Elle fait référence à une vidéo projeté la semaine précédente : « la dame avec un hijab, tout le monde pensait que c'était une terroriste, elle n'a pas eu de voix dans la relation ». Amber, qui n'a pas parlé depuis quelques minutes, renchérit : « commencez par vous dire que tout le monde est bon, une mauvaise pomme ne signifie pas qu'elles sont toutes mauvaises ». Esther finit cette première phase récapitulative en procédant au même exercice de définition pour la notion de

⁹¹ La description est tirée du carnet de bord, 20 mars 2018.

« privilèges » en se référant de même à la feuille de route. Amber conclut en expliquant : « On profite tous de formes de privilèges, avoir accès à l'éducation ou faire partie du ICC par exemple. Écrivez 'intersectionnalité' et faites vos recherches, ça vous aidera à comprendre les privilèges ».

Cette mention de la notion d'« intersectionnalité », qui n'apparaît plus dans les objectifs de séance mais réintroduite ici de manière furtive par Amber, est intéressante à plusieurs égards. D'abord parce que, comme je le comprends par la suite en menant des entretiens, elle a été au cœur de « débat houleux » (entretien Amber, 4 juillet 2019) pendant la phase d'élaboration du curriculum. Débats, notamment liés au fait que Amber a une compréhension particulière du concept qui tend à effacer une lecture en termes de discriminations pour se concentrer sur les privilèges, comme le montre les exemples qu'elle mobilise lorsqu'elle explique le concept aux élèves habitant les *townships* qui seraient « privilégié-es » parce qu'ils et elles ont accès à l'éducation ou au ICC. Je ne comprendrai qu'*a posteriori* cette volonté de toujours vouloir voir du « positif » comme une réaction aux séances de Nadège et

Activity 3 - Stereotypes, Prejudice and Privilege (in relation to relationships)

Time: 20 minutes

Resources: None

Type: Whole class

1. With the definitions given, ask students if they can link or give examples of how stereotypes, prejudice, and privilege influence relationships.

*Link the differences between stereotypes, prejudice and privilege - **stereotypes** are oversimplified ideas about groups of people, **prejudice** refers to negative thoughts and feelings about those groups, **privilege** is a special right or advantage that only one person or group has.*

2. Discuss the following:
 - Are there some relationships that are more privileged than others?
 - Are there relationships that experience a lot of prejudices and stereotypes?

Brainstorm and discuss as a class.

Example: Homosexuality might be shun out because some cultures do not view it as natural. Heterosexual relationships which is usually seen as the norm will in this instance receive more privileges.

3. Ask students their thoughts on the following relationships:
 - Inter-racial relationships
 - Friends from different social classes, races, countries etc.
 - Dynamics in single parent households versus homes with both parents present
 - Having friends with large age gaps

Figure 31 - page 2 de la feuille de route de la séance du 20 mars 2018

Dan qu'elle jugeait trop négatives car pointant du doigt inégalités et rapports de domination. Ainsi, elle signalera plusieurs fois aux élèves au cours de l'année comme un progrès le fait que « contrairement à l'an dernier, vous utilisez des mots positifs » (carnet de bord, 4 mai 2018). Ceci lui permet généralement de ne pas aborder sa position en tant que facilitatrice privilégiée blanche, même si elle la mentionne en entretien.

Esther ayant effectué le récapitulatif et défini les notions de « stéréotypes, préjugés et privilèges », Amber lance la « première activité » (qui correspond en fait à la deuxième partie de l'activité

3 sur la feuille de route, cf. *Figure 31 ci-dessus*). Elle divise les élèves en trois groupes qui doivent répondre ensemble aux questions : « Y'a-t-il des relations qui sont plus privilégiées les unes que les autres ? » et « Y'a-t-il des relations qui subissent beaucoup de préjugés et de stéréotypes ? ». Elle précise ensuite que « bien travailler vous rapportera des points et, s'il vous plait, assurez-vous que tout le monde comprenne, certaines personnes ne parlent pas xhosa [prononcé sans le clique] », faisant ainsi référence à elle et moi puisque les enfants « étranger.ères » comprennent tous-tes, voire parlent xhosa. Devant la visible incompréhension des élèves, elle doit réexpliquer à plusieurs reprises les consignes et illustrer : « pensez par exemple aux bons et mauvais stéréotypes dans une relation biraciale ». Amber, Mcebisi et Esther passent ensuite de groupes en groupes et continuent d'expliquer ce dont doivent débattre les enfants. Après plusieurs minutes, les discussions n'ont pas encore vraiment démarré dans tous les groupes et les élèves se demandent encore plus ou moins ce qui est attendu d'elles et eux. Amber leur demande alors quelles relations peuvent être identifiées, et ils et elles répondent : les relations au sein de la famille, les mariages homosexuels, les relations spirituelles, avec de la nourriture (ce qui fait rire tout le monde), ou entre différentes cultures ou religions. La facilitatrice, plus satisfaite, résume alors « il y a plein de types de relations qui peuvent être perçues différemment par des personnes différentes. Les relations 'normales' ne sont peut-être pas si 'normales' que ça » puis questionne : « comment les préjugés apparaissent-ils dans ces relations ? ». Les exemples donnés par les élèves tournent plutôt autour des relations interpersonnelles : « ma tante a tout l'argent, ma mère rien », « ma cousine est jalouse parce que je vais dans une *model C school** ». Amber demande parfois des clarifications et essaye de retraduire les exemples des élèves sans nécessairement amener plus de clarté : « parfois, il faut regarder au-delà de la race, de l'argent, du genre, etc. », « la leçon aujourd'hui c'est que 'que tu sois en difficulté ou privilégié, il n'y a pas de différences, tu peux en faire un privilège, tu peux t'entourer de gens qui te supportes ! Vous êtes les *leaders* de demain, il faut rester soi-même ! ».

Au fil de la discussion, le sujet d'*Inxeba* s'invite dans la conversation (nous sommes quelques jours avant la formation d'Africa Unite) et divise le groupe, certains commentaires sont ambivalents : « Il est plus accepté pour les femmes d'être lesbiennes que pour les hommes d'être gays... Être lesbienne c'est la norme maintenant ». Amber, un peu mal à l'aise, reprend la parole avec une remarque interrogative tout aussi ambivalente : « Il y a des difficultés à garder les traditions dans un monde occidentalisé ? ». Sans laisser à qui que ce soit le temps de rebondir, elle conclut en voulant être consensuelle : « il y a du positif et du négatif dans *Inxeba* ». En fin de séance, Mcebisi explique : « avant j'étais contre les gays jusqu'au jour où mon boss gay m'a aidé pour mon développement. Vous ne vivez pas pour la communauté au bout du compte vous vivez pour vous ! ». Quelques semaines plus tard, le SCCT expose sur son site le portrait d'un des garçons du groupe ayant fait une remarque ambiguë sur le film. Le portrait met pourtant en avant le « changement de perspective sur les LGBTQI » que le jeune

homme a opéré par le biais de la formation, et ce dans des termes assez proches de ceux utilisés par Mcebisi. Le registre de la conversion individuelle est donc valorisé et Mcebisi le met souvent en avant, appliqué à son propre parcours (sur la question de la xénophobie notamment) ou à celui des élèves.

Beaucoup de temps ayant été consacré à ces « débats », Amber explique que les activités 4 et 5 seront faites en club (*ie* dans les écoles) et la séance se conclut par la projection d'une vidéo⁹². Téléchargée depuis YouTube, où elle compte 4,5 millions de vues, elle apparaît dans les premières positions pour quiconque tape « privilèges » dans la barre de recherche. Sous la vidéo un lien renvoie vers le site de Linkyear, une organisation américaine qui vise à « équiper et *empower* les jeunes *leaders* pour avancer dans le monde avec une vision biblique » et propose des formations et *gap years* qui mélangent développement personnel et religion. Dans la vidéo, sur fond de musique épique, le fondateur de ce programme fait face à un groupe de jeune en ligne. Il liste des privilèges qui, dans le contexte américain, portent sur la classe sociale et sont souvent chargés de stéréotypes raciaux (« avoir accès à l'école privé », « grandir avec une figure paternelle », « pouvoir aller à l'université pas que pour vos compétences athlétiques »), et demande à celles et ceux qui ont ces privilèges de faire deux pas en avant. Les caméras insistent lourdement sur les jeunes hommes noirs qui ne bougent pas, quand les autres prennent de l'avance. Il invite ensuite à celles et ceux qui sont devant à se retourner et fait un discours qui mêle : constat des discriminations, « vous devez réaliser que certains ont de l'avance qui n'a rien à voir avec des choses ou des choix qu'ils ont fait » ; saillies méritocratiques, « il n'y a pas d'excuse, ils [ceux aux fonds] vont quand même courir, tout le monde va courir » ; invitation à plus de cohésion sociale, « celui qui gagnera cette course serait très bête de ne pas utiliser les 100\$ pour mieux connaître l'histoire de quelqu'un d'autre » ; et conclusion ambivalente, « la réalité est que si cette course était juste, je vous garantis, que certains de ces mecs noirs vous fumeraient [*smoke*] tous... c'est une photo de la vie ». La course terminée, tout le monde se tient par le petit doigt en cercle alors qu'un extrait de la bible appelant à être généreux apparaît à l'écran. D'autres vidéos/exercices de ce type existent et, sans référence religieuse, portent des messages politiques plus ou moins éloignés en proposant d'autres solutions que la cohésion sociale face au constat des inégalités et en mettant en avant d'autres types de discriminations que celles de classe et de race (de genre, liées aux handicaps, etc.). Amber conclut toutefois la séance par une remarque qui s'inscrit plutôt dans la continuité de la vidéo : « les gars au fond ont commencé plus vite non ? Peu importe les privilèges que vous avez, l'important c'est ce que vous en faites ».

J'ai choisi de me concentrer sur cette séance parce que c'est peut-être celle où les ambiguïtés et les resurgissements du « refoulé politique⁹³ » se sont présentés de la manière la plus claire dans un

⁹² Vidéo Youtube: "Social Inequalities Explained in a \$100 Race - Please Watch to the End. Thanks" <https://www.youtube.com/watch?v=4K5fbQ1-zps>.

⁹³ Petiteville, « La politisation résiliente des organisations internationales », juillet 2017.

programme où domine habituellement plus largement le registre de l'« *empowerment* néolibéral⁹⁴ ». J'ai également pu observer à plusieurs reprises, lors de séances dans les écoles ou pendant les « camps de *leadership* » Mcebisi mener des séances assez similaires à ce qu'avait pu faire Faith à Africa Unite, où chacun·e est encouragé à se confier sur ses rêves et ses difficultés et pendant lesquelles les émotions sont souvent vives.



Si d'autres ONG du Cap mènent des formations relativement similaires à celles d'ARESTA, d'Africa Unite et du SCCT, les organisations de la cause des migrant·es se distinguent justement par le fait qu'elles abordent la question migratoire. C'est à la manière dont cette thématique est abordée qu'est consacré la partie suivante. Même si la migration et la xénophobie n'en sont jamais le sujet principal, les formations sont un des moments des programmes où ces questions sont abordées le plus directement, avec des sessions ou des activités qui leur sont directement consacrées. Ces moments qui leur sont spécialement dédiés (même si le sujet peut parfois aussi être évoqué par les facilitateur·rices lors d'activités qui ne lui sont pas directement dédiées) sont intéressantes à analyser dans la mesure où ils sont révélateurs de la position et des débats qui traversent les ONG sur ces questions (qui reste assez proche des éléments développés dans le chapitre 2 sur la campagne Roll Back Xenophobia) mais aussi des difficultés/dilemmes qui se posent sur le terrain.

IV. Unité (africaine), *Ubuntu*, *No Borders*... et contrôle des frontières

Au sein des programmes de cohésion sociale, les références universelles sont omniprésentes : dans les noms des organisations ou de leurs programmes, « Africa Unite », « Unite » ; dans les logos, celui de Unite ci-dessous ou celui d'Africa Unite sur la couverture du manuel ; dans les slogans, « *Ubuntu has no borders* » sur le manuel d'ARESTA (et sur de nombreux autres supports : t-shirts, brochure, tentes, etc.) ou « *Human Rights have no borders* » dans le manuel d'Africa Unite (cf. Figure 32 ci-dessous), etc.

⁹⁴ Cf. note de bas de page 82 p. 171. Bacqué et Biewener, *L'empowerment, une pratique émancipatrice ?*, 2015, 16-17.



MODULE 3: THE RIGHTS OF REFUGEES AND MIGRANTS

Figure 32 - Premier logo créé pour Unite as One, que Unite utilise toujours sur sa page Facebook (à gauche) et image présente sur la première page du module 3 du manuel d'Africa Unite (à droite)

La mention de ces références n'a toutefois pas le même sens si elles sont utilisées pour dénoncer les politiques de fermeture des frontières et les atteintes aux droits des migrant-es africain-es et pauvres ou pour défendre l'Afrique des nations de l'Union africaine et la conception restrictive de la citoyenneté qui lui est afférente⁹⁵. Leur équivocité permet de les évoquer sans vraiment entrer dans les débats sur leurs significations, mais une analyse en termes de « chaînes d'équivalences⁹⁶ » permet de montrer qu'elles sont plutôt mobilisées en parallèle d'affirmations qui visent à distinguer nettement des frontières entre Sud-Africain-es, migrant-es, réfugié-es, demandeur-ses d'asile et sans-papiers, entre citoyen-nés et non-citoyen-nés⁹⁷, entre « bon-nés » et « mauvais-es » migrant-es⁹⁸. Comme pour d'autres sujets, les manuels visent à faire de la migration un sujet consensuel, technique, au-dessus des débats politiques et les documents reprennent, notamment du fait du parcours des rédacteur-rices et de leurs ONG, largement les « discours internationaux sur les migrations » portés par le HCR, l'OIM,

⁹⁵ Sur les questions de conceptions du panafricanisme voir : Amzat Boukari-Yabara, « 16. L'Organisation de l'unité africaine (1963) », in *Africa Unite !*, Poche / Essais (Paris: La Découverte, 2017), 218-22. Sur les questions de construction de la citoyenneté sud-africaine post-apartheid voir : Neocosmos, *From « foreign natives » to 'native foreigners': explaining xenophobia in post-apartheid South Africa: citizenship and nationalism, identity and politics*, 2010.

⁹⁶ Concept développé par E. Laclau permettant d'analyser un discours en prenant en compte la manière dont des chaînes de mots fonctionnent ensemble pour évoquer un ensemble particulier de significations (Ernesto Laclau, « The Death and Resurrection of the Theory of Ideology », *MLN* 112, n° 3 (1997): 297-321).

⁹⁷ Comme le font les discours internationaux sur la migration (« *International Migration Narratives* » ou IMN) étudiés par A. Pécoud : « Les IMN multiplient les catégories, mais ce faisant, ils s'appuient sur une hypothèse essentialisante, selon laquelle les migrant-es existent en tant que groupe à part entière qui ne partagerait aucune caractéristique commune avec les non-migrant-es. Ils discutent des critères autour desquels la catégorie 'migrant-e' devrait être organisée au niveau interne, mais n'abordent jamais la construction même de cette catégorie, la manière dont les personnes sont incluses (ou exclues) dans les communautés « nationales », ou les zones grises dans lesquelles les 'habitant-es' peuvent se trouver » (Pécoud, *Depoliticising Migration. Global Governance and International Migration Narratives*, janvier 2015, 86-87).

⁹⁸ Au contraire du communiqué d'Abahlali baseMjondolo déjà cité (Abahlali baseMjondolo, « Statement on the Xenophobic Attacks in Johannesburg », mai 2008) et plus généralement de nombreux mouvements sociaux (Tournadre-Plancq, *Après l'apartheid*, 2014, qui affichent leur volonté de réunir migrant-es et Sud-Africain-es au sein d'un même « nous », celui des « pauvres » luttant contre l'oppression, le « nous » que mettent en avant les ONG reste très évanescent et n'aboutit qu'à une politisation limitée.

voire par l'État sud-africain⁹⁹. La migration est envisagée comme un ensemble de flux à gérer, voire à contrôler, avec des frontières terrestres envisagées comme ayant un double rôle : un rôle « humanitaire » pour protéger celles et ceux qui voudraient demander l'asile et un rôle de « filtre » permettant d'ordonner les flux entre migrant·es désirables et migrant·es indésirables¹⁰⁰. Bien que les « migrant·es » soient venu·es s'ajouter dans les discours des ONG aux « réfugié·es et demandeur·ses d'asile » (auquel·les était uniquement consacré le Cape Town Refugee Forum), dans les années 2000, la figure du réfugié·es comme « l'Autre souffrant qu'il faut aider¹⁰¹ » reste largement plus valorisée et l'opposition migration forcée/migration volontaire reste centrale au sein de la cause¹⁰². La xénophobie apparaît *in fine* assez peu dans les manuels et est abordée de manière plus en moins implicite en mettant en avant des termes envisagés comme plus « positifs » : « cohésion sociale », « *Ubuntu** », « droits humains ». De plus, la xénophobie étant perçue comme un phénomène en partie lié à un manque de connaissance sur la question migratoire, les formations sont envisagées comme un outil facile à mettre en œuvre pour le combattre en présentant des grands aspects techniques de la question migratoire, et notamment la distinction migrant·es/réfugié·es.

Pour comprendre les pratiques sur le terrain, il faut de nouveau revenir sur la manière dont ces outils sont médiés et retravaillés par les facilitateur·rices des formations. Les séances de Mr Dream, beaucoup plus bricolées idéologiquement et, dans un registre plus moral, s'éloignent souvent du répertoire de l'expertise stricte et abordent plus frontalement la question de la xénophobie. Pendant les formations, j'ai parfois dû mener les portions consacrées aux migrations et je reviens donc sur les difficultés à sortir du « rôle institutionnel » défini par Mr Dream (1). À Africa Unite, Trevor mobilise quant à lui son parcours d'expert international et ne s'éloigne qu'assez peu du registre du management des migrations (2). De la même manière, au SCCT, les facilitateur·rices se réfèrent de façon plus stricte aux catégorisations étatiques, même s'ils font moins de références au droit international que Trevor (3). Pour finir, au-delà des séances menées avec ARESTA, sur lesquelles je porterai au fur et à mesure de ma présence sur le terrain un regard de plus en plus critique, j'ai été amené à développer avec Africa Unite et le SCCT un jeu de sensibilisation à la migration. Cet exercice m'a permis de comprendre le

⁹⁹ Pécoud, *Depoliticising Migration. Global Governance and International Migration Narratives*, janvier 2015.

¹⁰⁰ Pécoud, « De la « gestion » au contrôle des migrations ? », 2017, 91-92.

¹⁰¹ Pette et Eloire, « Pôles d'organisation et engagement dans l'espace de la cause des étrangers », mars 2016, 21.

¹⁰² Ceci, même si cette distinction, au cœur des systèmes onusiens et étatique de catégorisation des migrant·es a largement été remise en question, la migration n'étant jamais purement forcée ou purement volontaire mais relève plutôt d'un processus, plus ou moins aléatoire, de labellisation des migrant·es pauvres permettant de masquer sous un verni humanitaire des politiques migratoires restrictives à l'encontre de celles et ceux-ci (Ottonelli et Torresi, « When is Migration Voluntary? », 2013; Lendaro et al., *La crise de l'accueil*, 2019; Michel Agier, *Gérer les indésirables: des camps de réfugiés au gouvernement humanitaire*, Bibliothèque des savoirs (Paris: Flammarion, 2008); Akoka, *L'asile et l'exil. Une histoire de la distinction réfugiés/migrants*, 2020).

poids des contraintes institutionnelles et la manière dont elles structurent, plus ou moins explicitement, ce genre d'initiatives (4).

A. ARESTA : bricolages idéologiques

Les manuels d'ARESTA (module 3 – unit 1 et 2) ne contiennent pas de parties dédiées spécifiquement à la migration ou à la xénophobie (ce terme n'y est d'ailleurs mentionné que deux fois). En entretien, Mr Dream m'explique d'ailleurs préférer parler de « cohésion sociale » que d'« anti-xénophobie », et que si les premières initiatives d'ARESTA avaient mis en avant l'« anti-xénophobie » c'était du fait d'une urgence qui n'existerait plus. Une fois l'urgence disparue, il n'était plus nécessaire, voire dangereux, de parler trop explicitement de « xénophobie » :

« La [dimension] anti-xénophobie contrecarrait cette rumeur [d'un renouveau des violences xénophobes en 2010] en organisant rapidement des programmes au sein des communautés, en s'arrêtant n'importe où, en installant une sono, en demandant à des artistes de chanter et de faire de la poésie, en demandant à des orateur·rices de dire qu'il ne faut pas tuer les étranger·ères, qu'il ne faut pas faire cela. C'était la clé pour sensibiliser nos communautés à ne pas attaquer les ressortissant·es étranger·ères... C'est comme ça que la lutte contre la xénophobie a été abordée. Comment la situation évolue-t-elle aujourd'hui ? Les attaques xénophobes n'étaient plus là, mais l'état d'esprit xénophobe est là... Alors comment y faire face, sans réveiller un serpent qui dort ? Il s'agissait de prévenir, d'organiser une campagne pour éduquer les communautés afin de prévenir les attaques xénophobes... C'est la raison d'être de la CEC. Quand on éduque les gens, on prévient... Mieux vaut prévenir que guérir. Comment prévenir, en éduquant les gens ».

Toutefois, en pratique, le programme d'ARESTA est celui qui aborde le plus frontalement cette question et Mr Dream, du fait de son statut de *leader* local, ne craint pas tant que cela d'aborder ces questions (même si, comme évoqués plus haut il ne mentionne par exemple pas les propos xénophobes du roi Zulu, cf. p. 371). L'équipe de la CEC a ajouté au programme de la formation deux présentations qui doivent combler l'absence de parties consacrées au sujet migratoire : celle d'un·e représentant·e du HCR avec pour objectif d'expliquer le rôle de leur institution et celle d'un·e membre de l'équipe autour des « droits et obligations des réfugié·es ». C'est sur cette dernière que je reviens ci-dessous. Cette partie de la formation est habituellement menée par le directeur du département de plaidoyer d'ARESTA mais ce poste n'étant plus occupé en 2016, ce sont donc Lina (le 5 mars et 16 avril 2016) et moi-même (le 3 et 9 avril 2016) qui l'avons mise en œuvre. Avant ce moment, nous avons tous·tes observé Mr Dream puis nous avons mené cette séance de 30 à 45 minutes dans les lycées lors

des « ateliers de tolérance »¹⁰³. Je décris ci-dessous la manière dont nous nous sommes réappropriés celle-ci, à partir des façons de faire de Mr Dream, sous l'œil duquel la présentation était conduite lors des formations.

Quelques jours après le début de mon stage, après avoir mené mes premiers « ateliers de tolérance » dans les lycées, je discute avec Nomvula des difficultés de cette tâche sur un sujet et dans un contexte que je ne maîtrise pas totalement. Elle me tend alors une feuille de route qu'elle a trouvée dans un classeur en rangeant le bureau (cf. *Figure 33 ci-dessous*). Elle a reconnu l'organisation de la séance de Mr Dream qui anime ces ateliers depuis six ans et n'utilise plus ce document depuis bien longtemps. Nous nous en servons donc comme d'un mémo, même si les informations qu'elle contient sont assez succinctes. Lina maîtrise mieux le sujet que nous mais reprend également la séance à la manière de Mr Dream et de cette feuille de route.

Ce document, rédigé en 2010 par un représentant du HCR au Cap, lors des premiers pas de ce qui deviendra la CEC, est composé de huit points. Il commence par une définition du terme de « réfugié·e » (point 1), de celui de « demandeur·se d'asile » (point 2), donne les raisons qui font que « les gens deviennent réfugié·es » (point 3), évoque les documents de droits internationaux qui protègent les droits humains et les réfugié·es (point 4), les droits et devoirs des réfugié·es (point 5), les préjugés sur celles et ceux-ci (point 6), donne une définition succincte de la xénophobie (point 7), et se conclut par une question à destination des participant·es sur les solutions pour « prévenir la xénophobie » (point 8).

¹⁰³ La manière dont Mr Dream facilite ces « ateliers de tolérance » (« *workshop of tolerance* ») est le sujet d'un article dont cette sous-partie est largement inspirée : Fortaillier, « Ne pas réveiller un serpent qui dort : une campagne d'éducation anti-xénophobie dans les townships du Cap (Afrique du Sud) », 2021.



WORKSHEET

ANTI-XENOPHOBIA EDUCATION CAMPAIGN

What is the UN?

- WHAT IS A REFUGEE?** *person, emigrant*
 - Someone who runs from his/her country of origin to another country.
- WHAT IS AN ASYLUM SEEKER?**
 - Someone who is claiming that he/she is a refugee and is willing to be accepted.
- WHY DO PEOPLE BECOME REFUGEES?**
 - Political instability *in Africa & Somalia, DRC*
 - War *in Syria*
 - Religion
 - Social Groups (e.g. gays and lesbians in Uganda)
 - Cultural issues *girls can't go to school in Africa*
 - Natural Disasters
- WHAT ARE THE IMPORTANT DATES IN WHAT CONCERNS HUMAN RIGHTS AND REFUGEES**
 - Universal Declaration of Human : 1948 (International Protection, Range of Human Rights Violation)
 - Refugee Convention: 1951 (Refugee status)
- WHAT ARE THE RIGHTS AND OBLIGATIONS OF REFUGEES IN SOUTH AFRICA?**

RIGHTS	OBLIGATIONS
Right to protection	Respect the laws of the host country
Right to education	Renew papers on time
Right to employment	Do not steal
Right to medical health	Do not kill
Right to shelter	
- IN YOUR OPINION, WHAT ARE THE MISCONCEPTIONS OF REFUGEES IN SOUTH AFRICA?**

MISCONCEPTIONS	REALITIES
Taking jobs	
Selling drugs	
Crime	
- WHAT DOES XENOPHOBIA MEAN?**
 - XENO - foreigner
 - PHOBIA- fear
 - Fear for foreigners
- IN YOUR OPINION, WHAT CAN BE DONE TO PREVENT XENOPHOBIA?**

After 2nd world war (1948)

Figure 33 - Feuille de route « anti-xénophobie » d'ARESTA créée en 2010 (avec mes annotations)

Comme Mr Dream, avant de se lancer sur le premier point, nous commençons par expliquer ce qu'est le HCR (comme je le note à la main sur la feuille de route), dont nous nous sommes présenté·es comme les « partenaires opérationnels ». Pour ce faire, nous devons d'abord revenir en deux mots sur ce qu'est l'ONU, puis expliquer que le HCR est le programme de l'ONU qui s'occupe des réfugié·es. Ceci permet de poser aux participant·es la première question de la feuille de route : « qu'est-ce qu'un·e réfugié·es ? ». Dans son approche stratégique, le HCR identifie le « manque de compréhension du grand public sur la différence entre 'migrant économique' et réfugié comme un facteur contribuant à l'augmentation des attitudes négatives du public et de la xénophobie¹⁰⁴ ». Discours que j'ai retrouvé

¹⁰⁴ UNHCR DIP (Division of International Protection), « Combating Racism, Racial Discrimination, Xenophobia and Related Intolerance through a Strategic Approach », 2009, 10.

quasiment mot pour mot dans les rapports d'ARESTA au HCR et à ses autres bailleurs¹⁰⁵ mais aussi en entretien et dans les discussions informelles. La centralité de la figure du réfugié·es est clairement identifiable dans les huit points qui composent la feuille de route puisque les « autres » migrant·es ne sont jamais mentionnés. Étant difficile de définir les un·es sans les autres, nous devons donc, comme le fait Mr Dream, expliquer qu'« un·e réfugié·e, c'est quelqu'un qui doit s'enfuir [en insistant fortement sur ce mot] de son pays et demande la protection d'un autre pays ». Comme je le note également sur la feuille de route, nous différencions alors les réfugié·es des touristes et migrant·es économiques. Mr Dream explique que « les touristes viennent prendre des photos de Table Mountain [il mime l'action, faisant rire quelques participant·es] » et « les migrant·es économiques viennent pour ouvrir des business comme Mc Donald ou KFC qui, eux, ne fuient pas [il insiste de nouveau sur ces deux derniers mots] ». Si Lina et moi ne reprenons pas nécessairement ces illustrations nous reprenons cette catégorisation. Comme lui, nous mentionnons parfois également les étudiant·es (ce que je peux illustrer avec mon cas) et les « migrant·es illégaux·les »¹⁰⁶, celles et ceux qui, d'après Mr Dream, « sautent la frontière ». Du fait de nos parcours respectifs, aucun·e de nous n'aborde la distinction entre migration forcée et volontaire de manière critique, puisque celle-ci nous semble indépassable. En entretien, Lina (qui au moment de l'entretien a obtenu un poste au HCR en Tanzanie) ne remet pas en cause cette distinction mais explique qu'« on manquait de temps » pour bien l'expliquer (entretien Lina, 19 mai 2019).

Dans cette continuité, la suite de la feuille de route permet d'expliquer ce qu'est un demandeur·ses d'asile, et comme Mr Dream, dont la séance s'éloigne parfois de la feuille de route, nous évoquons les difficultés que rencontrent les demandeur·ses d'asile pour renouveler leurs documents. Leurs permis sont imprimés sur des feuilles A4, fragiles, difficiles à transporter au quotidien et que généralement la police ne reconnaît pas. Ils ne sont valables que pour quelques mois et doivent donc fréquemment être renouvelés à leur point d'entrée (*port of entry*) dans le pays, la plupart du temps Musina, Pretoria ou Durban (soit entre 1 500 et 2 000 km du Cap). Processus qu'il faut généralement répéter pendant plusieurs années, contrairement à la période de six mois prévue par la loi. Nous expliquons les problèmes que cela pose pour obtenir ou garder un emploi, le prix du transport, etc. Mentionner ces problèmes de papiers permet de dépasser l'impression de simplicité de la procédure de demande d'asile que procurent les définitions inscrites sur la feuille de route. Si les grands traités qui

¹⁰⁵ Voir par exemple : ARESTA, « Final Project Performance Report (à destination du HCR) », 2016; ARESTA, « Mid Year Report to the Catholic Committee Against Hunger and for Development (CCFD) January to June 2010 », 2010.

¹⁰⁶ Ces définitions, dont celle de « migrant·es illégaux·les », sont également inscrites sur la page d'accueil du site internet d'ARESTA (cf. archive du site web d'ARESTA : <https://web.archive.org/web/20160430153354/http://aresta.org.za/welcome-to-aresta>). Comme je le comprendrai plus tard, de nombreuses organisations refusent d'utiliser ce dernier terme dans la mesure où il participe à la criminalisation, voire à la déshumanisation des migrant·es.

régissent la dimension humanitaire de ces politiques sont rappelés dans le point 4, la critique de la mise en application concrète des grands principes qu'ils défendent reste superficielle. Plus rarement sont évoqués les taux d'acceptation extrêmement bas des demandes d'asiles¹⁰⁷, le fait que des demandes d'asile soient refusées sans raison valable ou que le bureau de réception des réfugiés (*Refugee Reception Office* – RRO) du Cap ait été supprimé en 2012. Même dans ces derniers cas, ces éléments ne sont pas reliés à une politique migratoire restrictive. Ils apparaissent comme un état de fait, au mieux la conséquence d'une mauvaise organisation et gestion administrative mais jamais comme celle de politiques prohibitives et xénophobes. Si des problèmes sont identifiés, aucun responsable ou revendications ne sont vraiment désignés (pour reprendre le triptyque « *naming, blaming, claiming* »¹⁰⁸).

Si les formations visent à « sensibiliser les communautés hôtes à la détresse des réfugié·es¹⁰⁹ », en expliquant la spécificité de leur situation, il faut le faire en s'assurant « que le message transmis ne compromet pas indirectement la capacité d'autres groupes, tels que les migrant·es, à accéder et jouir de leurs droits¹¹⁰ ». Pour ce faire, nous passons fréquemment du registre de la technicité à celui de l'universalisme (des droits humains notamment), quand Mr Dream mobilise également plus facilement des registres moraux responsabilisants et individualisants. Même s'il donne ces définitions assez précises, et donne des détails techniques – « les réfugié·es ont un permis section 24, les demandeur·ses d'asile section 22 » - Mr Dream est moins strict que Lina ou moi quant à l'exactitude des réponses que donnent les participant·es. Pour définir un·e réfugié·es, il accepte ainsi comme « bonne réponse » des gens qui viennent « à cause de la faim » ou « parce qu'il n'y a plus de travail dans leurs pays », ce qui ne correspond pas aux conditions fixées dans les traités internationaux. Ce flou, entretenu par le fait qu'il parlera ensuite de manière interchangeable et parfois combinée d'« étranger·ères », de « réfugié·es » et de « migrant·es », permet d'atténuer la violence des catégorisations administratives. Notre plus grande précision, oblige Lina et moi-même après chaque distinction à expliquer que « ce sont aussi des êtres humains » ou « qu'ils et elles ont aussi des droits humains ». Mr Dream fait fréquemment référence au panafricanisme, et plus que nous (mais aussi que Trevor et Amber), marque son attachement à ce concept central dans la pensée anti-apartheid et toujours mobilisé

¹⁰⁷ Oscillant entre 5 et 15 % des demandes (Loren B. Landau et Roni Amit, « Wither Policy? Southern African Perspectives on Understanding Law, 'Refugee' Policy and Protection », *Journal of Refugee Studies* 27, n° 4 (1 décembre 2014): 543).

¹⁰⁸ William L.F. Felstiner, Abel, et Sarat, « The Emergence and Transformation of Disputes: Naming, Blaming, Claiming... », 1980.

¹⁰⁹ UNHCR DIP (Division of International Protection), « Combating Racism, Racial Discrimination, Xenophobia and Related Intolerance through a Strategic Approach », 2009, 10. On peut noter, qu'en pratique, les discours et violences xénophobes ciblent généralement des personnes perçues comme « étranger·ères », désigné·es comme « *kwerekwere** », et s'embêtent rarement de distinctions de statuts amalgamant réfugié·es, migrant·es avec ou sans papiers et même certain·es Sud-Africain·es (jugé·es « pas assez Sud-Africain·es » parce qu'appartenant à un groupe minoritaire, enfants d'immigré·es, naturalisé·es, etc.).

¹¹⁰ UNHCR DIP (Division of International Protection), 2009, 10.

par une large partie du spectre politique. Il fait ainsi souvent référence à une époque passée mythifiée où « les Africain-es pouvaient marcher du Cap au Caire sans entraves¹¹¹ » ou désigne les étranger·ères comme « nos frères et sœurs d’Afrique ». Toutefois, Mr Dream m’explique en entretien que les approches remettant en cause les frontières relèvent de l’« idéologie », qu’elles ne sont pas « réalistes », et plaide pour plus de contrôle aux frontières, tout en affirmant que l’« Afrique doit être une » (entretien Mr Dream, 17 avril 2019)¹¹².

La « réalité » que présente le point 6 face aux « préjugés » (« *misconceptions* ») peut être résumée par deux dictons : « l’habit ne fait pas le moine » (« *don’t judge a book by it’s cover* »), et « une pomme véreuse [*bad apple*] ne signifie pas qu’elles sont toutes véreuses ». Si nous ne reprenons pas nécessairement les exemples utilisés par Mr Dream lors des ateliers de tolérance (qui se rapprochent beaucoup de ceux que j’ai développés dans la partie précédente cf. p. 369), le message reste le même. Face aux poncifs négatifs (point 6) sur les « réfugié-es et migrant-es », nous les présentons souvent comme des individu-es résilient-es, utilisant parfois l’exemple proverbial du migrant-e qui construit sa richesse en commençant par vendre un œuf puis deux, puis trois, jusqu’à pouvoir acheter une poule, etc. Mr Dream dénonce parfois, en opposition à cette résilience, la fainéantise de certain-es de ses concitoyen·nes, ce que ni Lina, ni moi ne reprenons. Mr Dream liste de la même manière, avec les élèves, « les bonnes choses à propos des réfugié-es » : « Ils tressent les cheveux, réparent les téléphones », ce sont des « entrepreneur·ses qui prennent des responsabilités et créent des emplois pour les Sud-Africain-es », etc. Les premiers responsables de leur situation sont donc les Sud-Africain-es : si certains étranger·ères « vendent de la drogue, prostituent les filles sud-africaines ou font du *muthi*¹¹³ avec des organes humains », c’est parce qu’ils ont des client·es locaux·les. Pour Mr Dream, les Sud-Africain-es sont chanceux car « certains enfants en Afrique passent une semaine sans même une soupe de porridge [*mielie meal*]... Vous, en tant que Sud-Africain-es, vous vous réveillez tous les jours avec du porridge ». Le message qui est transmis est que les élèves devraient s’inspirer des migrant-es et même les questionner pour apprendre d’eux. Le système économique inégalitaire est présenté comme une donnée avec laquelle il faut vivre et la figure « misérabiliste » du réfugié-e obligé-e de fuir son pays

¹¹¹ Faisant ici référence au chant anti-apartheid « Azania », construit en opposition à la vision d’une Afrique britannique « *from Cape to Cairo* » de Cecil John Rhodes.

¹¹² Cette contradiction est encore plus flagrante dans une *newsletter* d’ARESTA dans laquelle le directeur du département de plaidoyer, suite à une violente opération d’arrestation de sans-papiers, écrit : « bien que l’association ne tolère pas et n’encourage pas les étranger·ères en situation irrégulière dans le pays, l’opération d’arrestation de ces derniers par les fonctionnaires du DHA et de la SAPS doit être menée d’une manière juste et respectable, dans le cadre d’une société ouverte et démocratique. Il est tout à fait injustifié de réveiller quelqu’un à l’aube, tout comme il est injustifié d’être en situation irrégulière. À cet égard, nous demandons que les raids soient menés d’une manière plus humaine et plus digne » (ARESTA, « newsletter July-August 2014 »).

¹¹³ Terme *nguni* qui fait ici référence à la « magie noire » mais qui peut plus généralement désigner la médecine traditionnelle.

est remplacée par celle, « populiste »¹¹⁴, du migrant-e entrepreneur-se héroïque. Mr Dream pondère ces oppositions manichéennes d'impératifs moraux à portée plus générale : il ne faut pas généraliser, « brûler un magasin ne ramènera pas votre petite amie¹¹⁵ ». D'après Mr Dream, c'est à cause de ces généralisations et de ces préjugés que « des innocent-es meurent pour les mauvaises raisons », aussi bien au Rwanda [qu'il décrit à grand renfort de détails crus] en 1994, pendant le conflit entre l'ANC et l'Inkatha Freedom Party (IFP) dans l'East Rand au moment de la transition vers la démocratie, ou lors des violences xénophobes de 2008.

Après avoir rapidement défini la xénophobie (point 7), la réponse à la question posée dans le point 8, à laquelle nous ajoutons comme Mr Dream « le racisme et les discrimination » est renvoyée au plan d'action qui doit être dressé à la fin du weekend. Du fait, du manque de temps mais aussi du manque de maîtrise du contexte institutionnel, c'est donc bien la séance « de Mr Dream », certes adaptée à la marge que nous venons de mener.



Si mes premiers contacts et entretiens avec Africa Unite puis le SCCT avaient pu me laisser penser que ces organisations, qui ne sont pas, contrairement à ARESTA, partenaires opérationnels du HCR, laisseraient plus de place aux migrant-es, avec ou sans papiers, leur approche de la question migratoire et de la xénophobie est assez similaire, sans être exactement la même.

B. Africa Unite : expertise migratoire

Le manuel d'Africa Unite comporte un troisième module consacré aux « droits des réfugié-es et des migrant-es », très marqué par l'approche d'expert en migration de Trevor. Le terme de « xénophobie » n'apparaît à aucun moment dans cette partie, ou dans le reste du document. En entretien, Trevor, pour m'expliquer pourquoi l'organisation s'est progressivement mise à utiliser le concept de « cohésion sociale », met en avant ce qu'il envisage comme les limites d'une approche trop explicitement « anti-xénophobe », argument qui se rapproche de ceux de Mr Dream :

« La cohésion sociale, c'est parce que c'est cohérent avec le type de débats politiques et tout le reste... Ce qui a du sens... C'est ce qu'on fait aussi... On n'aime pas, et Zacharia et moi on y est particulièrement attentifs... On n'aime pas parler de 'contre-xénophobie' ou de 'lutte contre la xénophobie', parce que cela donne une connotation négative, comme si on se battait avec les gens. C'est pour ça que l'accent est mis sur

¹¹⁴ Claude Grignon et Jean-Claude Passeron, *Le savant et le populaire: misérabilisme et populisme en sociologie et en littérature*, Hautes études (Paris: Éd. du Seuil, 2015).

¹¹⁵ Il fait référence au pillage de nombreuses épiceries (*spaza shop*) tenues par des étranger-ères lors des attaques xénophobes mais aussi lors de manifestations pour d'autres motifs dans les townships.

les droits humains et maintenant sur les 'droits humains pour la cohésion sociale', ça constitue une approche beaucoup plus positive » (entretien Trevor, 27 juillet 2017).

La centralité de la figure du réfugié-e est clairement identifiable dans ce module 3, composé de quatre activités, dont les trois premières ne concernent que les réfugié-es. Sur les deux formations auxquelles j'ai assisté, la quatrième activité qui concerne réfugié-es et migrant-es n'a été mise en œuvre qu'une fois, les autres ont été systématiquement mises en œuvre. Ces activités sont accompagnées de trois pages de textes qui reviennent sur les notions de migration « volontaire » et « involontaire » et sur les droits des migrant-es.

Le dimanche matin après le petit-déjeuner copieux que propose la ferme de Goedgedacht, les participant-es sont accueilli-es froidement par Trevor, conformément aux consignes de l'exercice 12

ACTIVITY 12: APPLYING FOR ASYLUM

This exercise introduces participants to some of the problems that refugees and asylum-seekers have to confront.

NOTE: This exercise works best when participants have had a break and are returning to the training room (after tea or lunch)

1. Let participants come into the training the room without greeting anyone or acknowledging their presence.
2. After a few minutes and when most participants are in the room, hand out the application for asylum written in Creole (attached). Say only "You have five minutes to complete this form." This could be spoken in any foreign language as well. Coldly ignore questions and protests.
3. Greet any latecomers rudely (e.g., "Is there any reason you are late? You have only ____ minutes to complete this form."). Most participants will get the point right away, but some may get angry or anxious.
4. Collect or ask participants to bring their forms to you without smiling or making personal contact.
5. Call a name from the completed forms and ask that person to come forward. Look at the form and say something like, "I see you answered no to this question. Asylum denied." Alternatively, hand the form back to the participant without saying anything. Repeat this process several times.
6. Finally break out of your role. Ask participants how they felt filling out an unintelligible form. Ask them how this simulates a refugee's experience.

qui simule une interaction entre des migrant-es et des fonctionnaires chargé-es de délivrer le statut de demandeur-ses d'asile (cf. Figure 34 ci-contre). Il leur demande de remplir un formulaire administratif de dix questions écrites en « créole » qu'ils doivent ensuite remettre à Laura (une stagiaire française), Blessing et moi-même, assis-es derrière un bureau. Trevor presse tout le monde de vite remplir le document et, lui comme nous, ne répondons à aucune des questions. La langue du questionnaire ressemblant par certains aspects à de l'espagnol ou à du français, certain-es participant-es arrivent à décoder

Figure 34 - Activité 12 du manuel d'Africa Unite (2018)

quelques questions et sous la pression de Trevor nous apportent leurs tentatives de remplissages. À tour de rôle et de manière dédaigneuses nous inscrivons seulement sur le document « asile refusé », déchirons parfois le document. Nous avons été choisis pour ce rôle, car comme Blessing, je connais l'exercice, et comme Laura, je suis blanc, ce qui d'après Trevor crée une « dynamique intéressante ». Les participant-es tentent d'autres approches en essayant notamment de nous soudoyer et leur frustration grandit face à nos refus systématiques et notre insensibilité. Nous finissons par inscrire sur un document : « asile accepté », ce qui augmente encore leur incrédulité. Quelques participant-es, plus habitué-es à ce type d'exercice, commencent à réfléchir à ce qu'attendent les facilitateur-rices plus

qu'à remplir le formulaire comme continuant de le faire leurs homologues. Trevor arrête l'exercice en demandant « comment vous êtes-vous senti-es ? ». Les futurs pair-es éducateur·rices expliquent leur frustration, et Trevor les questionne : « pourquoi ne vous êtes-vous pas mobilisés comme vous le feriez dans vos communautés ? ». Certain-es protestent en expliquant que manifester n'aurait abouti qu'à se faire renvoyer du bureau, voire du pays, ce que Trevor ne conteste pas. Il conclut en expliquant que cet exercice ne permet pas seulement de se mettre « dans la peau d'un·e réfugié·es mais concerne aussi les personnes défavorisées face à l'administration » puis élargit même encore : « tout le monde a déjà eu cette expérience face à l'administration » (carnet de bord, 25 février 2018). À l'objectif initial de « simuler l'expérience d'un réfugié·e » (cf. *Figure 34 ci-dessus*) est ajoutée l'idée, non suggérée dans les consignes, de la solution de la mobilisation collective, sans que cette repolitisation ne soit vraiment explicite. De la même manière, l'activité 15, construite autour d'un match de football dans lequel l'équipe des « migrant-es » est systématiquement désavantagée, est en pratique, dans les discours des facilitateur·rices élargi-es à tou·te les « communautés défavorisé-es ». Ce trait d'union entre « communautés défavorisé-es » n'est toutefois pas articulé à des propositions autres que des mobilisations locales, généralement par l'art, le sport ou le dialogue (cf. *chapitre 6*) et leur repolitisation reste donc globalement ambiguë.

Sur le même principe expérientiel devant permettre aux participant-es de se mettre dans la peau d'un·e réfugié·e, la lecture du scénario de l'activité 13 met l'audience dans la situation d'un·e enseignant·e critique de son gouvernement et qui, face aux menaces pour sa vie, doit fuir son pays. Le facilitateur demande à chacun·e de « faire votre valise » (titre de l'activité) et de citer cinq choses qu'ils emporteraient. Pour « réussir » l'exercice et obtenir l'asile, ils et elles ne doivent pas oublier d'emporter des preuves de leur identité et de leur persécution. Cette activité qui ne concerne donc que la « migration forcée » est articulée avec la suivante, pour lequel par groupe/pays, les participant-es doivent définir une série de termes et concepts qui concernent tous les réfugié·es (cf. *Figure 35 ci-dessous*). L'exercice rappelle ainsi les trois catégories de personnes que le HCR considère comme relevant de son mandat (demandeur·ses d'asile, réfugié·es et déplacé·es internes) et les trois « solutions durables » qu'envisage cette institution pour celles et ceux-ci (rapatriement volontaire, intégration ou réinstallation). La convention de Genève de 1951 et le *Refugee Act* de 1998, sont présentés comme des documents protecteurs dont la force de protection n'est généralement pas mise en lien avec leur interprétation restrictive dans le cadre de politiques générales anti-migrant-es (de la même manière, le HCR présente ainsi souvent l'Afrique du Sud comme un modèle sur la législation relative aux réfugié·es). Contrairement à Mr Dream et aux représentant-es du HCR, Trevor évoque la convention relative aux réfugié·es de l'Organisation de l'Unité Africaine, dont la définition des réfugié·es est plus large et protectrice que celle de l'ONU, prenant notamment en compte les catastrophes naturelles ou les

« événements troublant gravement l'ordre public¹¹⁶ ». Après une question d'un participant·e sur les récentes inondations au Mozambique, Trevor explique toutefois que l'Afrique du Sud a rejeté les demandes d'asiles des citoyen·nes de ce pays, estimant que l'État mozambicain pouvait les assister, sans préciser que cette interprétation est plutôt minimaliste. Il explique également qu'il n'existe pas « d'accord de Dublin en Afrique¹¹⁷ » et que « les réfugié·es n'ont pas à faire une demande d'asile dans le premier pays qu'ils ou elles traversent », mais sans revenir sur le fait que beaucoup de demandes sont malgré tout illégalement refusées sur ce prétexte.

¹¹⁶ OUA (Organisation de l'Unité Africaine), « Convention de L'OUA régissant les aspects propres aux problèmes des refugies en Afrique », septembre 1969, 4.

¹¹⁷ Accords qui dans l'Union Européenne obligent les personnes souhaitant demander l'asile à faire leur demande dans le premier pays où elles arrivent.

ACTIVITY 14: KEY WORDS AND PHRASES

Put the following list of words and phrases on a sheet of newsprint and ask participants to discuss and define the meaning of each word or phrase. Make sure that the participants understand that all these words and phrases pertain to refugees and asylum-seekers. The definitions are given in the table below.

Asylum-seeker
 Refugee
 UN Convention
 OAU Convention
 Non-refoulement
 IDP
 Resettlement
 Repatriation
 Integration
 Durable solution
 UNHCR

KEYWORD/PHRASE	DEFINITION
Asylum-seeker	A person who is at risk of persecution and who has applied for and is waiting to be granted refugee status
Refugee	A person who has applied for asylum (protection) and has been granted refugee status – see full legal definition in Activity 13 above
IDP	Internally Displaced Person – a person who has fled from persecution or conflict, but has remained within the borders of his or her country
UN Convention	The 1951 United Nations Convention relating to the Status of Refugees – the most important global instrument that defines and provides for the protection of refugees
OAU Convention	The 1969 Organisation of African Unity (now African Union) Convention governing the specific problems of refugees in Africa – a regional instrument that widens the scope of the definition of a refugee beyond individual persecution, to include 'events seriously disturbing public order'.
Non-refoulement	A French term that means 'non-return' and that specifies that asylum-seekers and refugees may not be returned to a country in which they remain at risk of persecution
Durable Solution	Refugee status is usually regarded as temporary, but it is agreed that after a period of time, a longer-lasting (durable) solution should be found. The three durable solutions are defined below
Repatriation	First durable solution – refugees should return to their home countries if and when it is safe for them to do so
Integration	Second durable solution – refugees should be given the opportunity and legal status to permanently remain in the country in which they were granted asylum
Resettlement	Third durable solution – refugees should be given the opportunity to relocate to and settle in a country other than their own or the country in which they were granted refugee status
UNHCR	United Nations High Commission for Refugees – the international agency responsible for asylum-seekers and refugees

Figure 35 - Activité 14 du manuel d'Africa Unite

Cet exercice, en définissant ce qu'est un-e réfugié-e, permet de revenir sur plusieurs des notions inscrites dans les trois pages théoriques du manuel et notamment sur la différence entre migration « volontaire et involontaire ». Comme dans le manuel, si les « droits des migrant-es » sont rappelés (surlignés par mes soins en vert), les phrases qui suivent (surlignées en rouge), viennent généralement rappeler que malgré la liberté de circulation, les gouvernements peuvent choisir qui peut entrer ou non sur leur territoire et que « les droits des migrant-es non autorisé-es sont généralement très limités » (cf. Figure 36, ci-dessous). Le choix de ce terme « migrant-es non autorisé-es », est évoqué

The rights of migrants

In terms of international human rights law, all persons have the right to freedom of movement, including the right to leave and to return to their country of origin. However, there is no corresponding right that says all persons may enter and settle in any country of their choice. Instead, states (governments) have the right to decide who may enter their countries, for what purpose and under what conditions. This is why, in order to travel to another country, people need to have the necessary travel documents (usually a passport) and they need to apply for visas and permits.

In general, all human rights, except for political rights, apply equally to migrants, regardless of the fact that they are not in their country of origin. However, the rights of migrants may be limited, depending on their legal status and the purpose and conditions that were specified when they were given permission to enter another country. For example, the rights of unauthorised migrants⁴ are usually very limited because they do not have permission to be in a specific country and/or they are in violation of the immigration laws of that country.

Figure 36 - Les droits limités des migrant-es (manuel d'Africa Unite)

techniques et incontestables. De même, la « Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille », non ratifiée par l'Afrique du Sud, est évoquée dans le manuel mais pas mentionnée en 2018 ou 2019 alors qu'elle pourrait constituer un outil de critique des politiques migratoires sud-africaines, dont les pratiques vont à l'encontre de ce document.

C. SCCT : catégorisations étatiques et développement personnel

Je n'ai pas pu observer la séance sur la migration qui devait être menée par l'équipe de Unite, celle-ci ayant été remplacée par la mise en œuvre du jeu de société (sur lequel je reviens dans la partie suivante). Cependant j'ai eu accès la feuille de route qui aurait dû être utilisée et j'ai pu la voir en partie déployée lors d'un atelier d'« intégration » à destination des nouveaux-elles stagiaires et salarié-es, facilité par Esther (seulement l'activité 2). On y retrouve des éléments similaires aux exercices d'ARESTA ou d'Africa Unite mais toujours mis en œuvre selon le « style » du programme du SCCT.

La première activité de la séance intitulée « réfugié-es, demandeur-ses d'asile et migrant-es » consiste, après avoir divisé le groupe en trois, à demander à chacun de définir ces termes puis de « débattre » (« discuss ») de leurs droits, des raisons pour lesquelles « ils et elles sont victimes de discrimination en Afrique du Sud » et de ce qu'il peut être fait pour les « aider à s'intégrer » (cf. Figure 37 ci-

en note de bas de page comme préférable à celui de « migrant-e illégal-e » ou « sans-papiers » car se référant à « toutes les catégories de migrant-es qui sont en violation de la loi sur l'immigration » (qu'ils aient des documents ou non). Les choix politiques d'Africa Unite sont ainsi masqués par des considérations législatives présentées comme

dessous). Sur la feuille du facilitateur-riche, un tableau, rédigé avec l'aide du département de plaidoyer, résume les droits de chacun-e de ces groupes. La dernière colonne est surmontée de la seule mention « sans-papiers » et ne couvre donc pas vraiment entièrement la notion de « migrant-e » annoncée dans l'énoncé. Elle laisse même de côté une grande majorité de migrant-e qui ne sont ni « réfugié-es », ni « sans-papiers ». De la même manière l'activité 3 est un questionnaire « vrai ou faux » qui comme le tableau revient sur des détails assez spécifiques du droit concernant ces trois groupes.

Activity 1: Refugees, Asylum Seekers and Migrants

Time: 20 minutes

Resources: large sheets of paper, markers, crayons

Type: large group activity

Instruction:

1. Divide participants into 3 large groups.
2. Each group is assigned "refugee, asylum seeker or migrant".
3. In their groups, participants should discuss the following:
 - Who is a migrant/refugee/asylum seeker?
 - What kind of rights do you think they have?
 - Why do you think they experience discrimination in SA?
 - What can you do to help them integrate?
4. Once done, each group should present their findings.

Refugees	Asylum Seekers	Without Documentation
• Can access health care • Health care same fees as for South African citizens and permanent residents • Some medical procedures limited to SA citizens such as organ transplants unless given written permission by Minister of Health • Child not denied education at public schools	• Can access health care • Health care same fees as for South African citizens and permanent residents • Some medical procedures limited to SA citizens such as organ transplants unless given written permission by Minister of Health	• Can access health care • Usually subjected to foreign national fees • Some medical procedures limited to SA citizens such as organ transplants unless given written permission by Minister of Health • Child not denied education at public schools

Figure 37 - Extrait de la feuille de route de la séance « Migrants, Refugees, Asylum Seekers » (2018)

Ces catégorisations à la fois très précises et très flous se retrouvent dans l'exercice mis en œuvre pour Unite l'année précédente (en 2017). Les participant-es devaient compléter les trous laissés dans les parcours migratoires des élèves de la classe d'Anglais du SCCT retranscrits dans un livre, intitulé *In my shoes*¹¹⁸, reprenant majoritairement des parcours de réfugié-es. Dans l'introduction de ce livre, rédigée par la directrice de l'école d'Anglais, le mot « réfugié-e » est utilisé de manière générique bien que le sous-titre du livre soit « 40 histoires authentiques de réfugié-es, demandeur-ses d'asile et travailleur-ses migrant-es ». De même, dans ces premières pages, la figure mise en avant est bien, au-delà du statut légal, celle de « l'étranger-ère qui souffre et qu'il faut aider¹¹⁹ », par une autrice qui veut

¹¹⁸ Melanie Govinda, Kate Body, et Scalabrini Centre of Cape Town, *In my shoes - 40 original stories from refugees, asylum seekers and migrant workers* (Cape Town, 2017).

¹¹⁹ Pette et Eloire, « Pôles d'organisation et engagement dans l'espace de la cause des étrangers », mars 2016.

« donner une voix aux sans-voix » et insiste donc sur leur détresse et leur « bravoure »¹²⁰. Dans le même registre, la vidéo qui aurait dû être projetée en fin de séance en 2018, revient sur le parcours chaotique d'un demandeur d'asile somalien¹²¹.

Comme son titre l'indique, l'activité 2 vise à « discuter de la constitution » de 1996 et plus précisément de son préambule. La première question permet à la facilitatrice de souligner, avec l'aide des participant·es, que l'expression « Nous, peuple de l'Afrique du Sud [*We, the people of South*

Activity 2: Discussing the constitution

Time: 20 minutes

Resources: none

Type: large group discussion

Instruction:

1. Ask participants to read the preamble of the constitution.
2. As a large class, discuss what a constitution is (*the supreme laws that govern a country*).

Preamble of the South African Constitution

We, the people of South Africa,
Recognise the injustices of our past;
Honour those who suffered for justice and freedom in our land;
Respect those who have worked to build and develop our country; and
Believe that South Africa belongs to all who live in it, united in our diversity.

Reflection:

- Who is the "we"?
- What does this document represent to you?
- What can we do to make these constitutional values part of our lives every day?
- How do you engage with people from other countries? From other races?

Figure 38 - Activité 2 de la séance « Migrants, Refugees, Asylum Seekers » du SCCT

Africa]), par laquelle débute la constitution désigne « tous·tes celles et ceux qui y vivent [en Afrique du Sud] » (« *all who live in it* ») (cf. Figure 38 ci-contre). Esther ajoute « qu'ils ou elles aient ou non la nationalité, soient migrant·es, réfugié·es, ou même soient sans-papiers » (carnet de bord 6 septembre 2018). Cette réponse n'est toutefois pas vraiment mise à profit pour entamer une réflexion collective critique autour des notions « d'appartenance » ou de « citoyenneté », etc. Comme les questions suivantes l'indiquent, l'activité vise plutôt à une introspection et à réfléchir à la meilleure manière d'interagir avec des « gens d'autres pays » ou « d'autres races » (comme la dernière ques-

tion de l'activité 1). Esther conclut en expliquant qu'il faut aborder ces relations avec « empathie » qui contrairement à la « sympathie » est plus « horizontale » et n'implique pas de « victimisation » ou de « pitié » (carnet de bord 6 septembre 2018).



Contrairement, à ARESTA et Africa Unite les questions de migrations ne sont pas la spécialité des facilitateur·rices du programme du SCCT. Quand je leur parle en 2018 du jeu de société que je suis en train de créer avec le soutien d'Africa Unite et du département de plaidoyer du SCCT, ils me

¹²⁰ Govinda, Body, et Scalabrini Centre of Cape Town, *In my shoes - 40 original stories from refugees, asylum seekers and migrant workers*, décembre 2017, 7-9.

¹²¹ Vidéo YouTube : « On the road to South Africa: A migrants story with Jamal Osman », <https://www.youtube.com/watch?v=UrWr-wiTo5I>.

proposent donc rapidement que ce jeu prenne la place d'une des séances habituellement consacrées à la migration (la première ayant finalement été annulée, le jeu sera la seule session sur le sujet).

D. Un jeu de société pour sensibiliser aux migrations

Comme je l'ai expliqué en introduction, ma position de stagiaire m'a permis de participer à la vie des ONG depuis une position relativement peu centrale dans leur fonctionnement, qui me permettait de n'être ni un simple observateur, ni un praticien surimpliqué, même si, selon les situations et les organisations, j'étais parfois plus l'un que l'autre. Je reviens ci-dessous sur la phase de mon terrain d'enquête où j'ai le plus directement été impliqué, pas seulement pour la mise en œuvre, mais pour la création d'un instrument de sensibilisation aux questions migratoires. Sans être une « recherche-action » ou une « intervention sociologique¹²² », ce travail m'a permis de changer de posture pour saisir, sous un autre angle (qui m'amènera à être réflexif), la manière dont se joue le processus de (dé)politisation. Entre 2017 et 2018, avec l'aide de membres d'Africa Unite et du SCCT, j'ai adapté au contexte sud-africain un jeu de société sensibilisant à la question migratoire. Je l'ai fait initialement pour tenter de nuancer l'approche des ONG que je jugeais comme étant trop basée sur une hiérarchisation des migrant-es précaires entre réfugié-es « légitimes » et migrant-es « illégitimes ». En découvrant au fur et à mesure de ma thèse des visions plus critiques sur les questions de la xénophobie et de la migration, la question de la (re)politisation s'est également posée et ce processus m'a permis de mesurer la difficulté, depuis ma position de chercheur impliqué sur le terrain, de tirer les conséquences pratiques d'un diagnostic critique¹²³.

Fin février 2016, après mes premières semaines sur le terrain avec ARESTA et de nombreux « ateliers de tolérance » sur la question de la migration, je note dans mon carnet de bord :

« La complexité de certaines situations est quelque fois un peu écorchée pour le bien de l'argumentation. Ma principale interrogation réside dans le fait que notre intervention vise à défendre spécifiquement les réfugié-es... Or il me semble que de nombreux 'étranger-ères', potentielles cibles des violences n'ont pas forcément ce statut » (carnet de bord 27 février 2016).

J'envisage encore à ce moment-là une comparaison avec des associations françaises, et, en me renseignant sur ce que celles-ci font en termes de « sensibilisation », je découvre un jeu de société intitulé « Parcours de migrants » créé en 2007 (puis remanié en 2014) par la Cimade¹²⁴. Construit « à

¹²² Gilles Herreros, « 1. L'intervention sociologique d'Alain Touraine », in *Pour une sociologie d'intervention*, Sociologie clinique (Toulouse: érès, 2009), 45-58.

¹²³ Olivier de Sardan, *La revanche des contextes*, 2021, 375-97.

¹²⁴ La version que j'ai découverte en 2016 n'existe plus aujourd'hui étant donné que le jeu a été modifié en 2019. On peut toutefois se référer aux archives du site internet de la Cimade : <https://web.archive.org/web/20160325070703/https://www.lacimade.org/nos-actions/sensibilisation/>.

la façon d'un jeu de l'oie », il permet à chaque joueur·ses d'incarner un·e migrant·es et de suivre son parcours depuis son pays jusqu'en France. En proposant six profils de migrant·es, le jeu met en lumière les inégalités dans le voyage jusqu'à la frontière, dans les démarches administratives et dans la vie en France, selon que le personnage soit résident·e européen·ne ou non, obtienne un visa ou non, ait des moyens financiers ou non, etc. Si les aléas du jeu accélèrent ou ralentissent la progression des joueur·ses, les grandes étapes du parcours de chaque migrant·es sont définies à l'avance, et se concluent à la fin du jeu de manière soit plutôt positive, soit plutôt négative. Au-delà des cas spécifiques de chaque migrant·es, de nombreuses cases du jeu permettent d'introduire des débats et de poser des questions plus générales sur la migration. Le jeu m'intéresse donc parce qu'il permet de ne pas se limiter aux seul·es cas des réfugié·es et d'aborder la complexité de la migration. J'en parle à Mr Dream, qui semble d'abord intéressé et me laisse travailler un peu à la traduction des premiers éléments, mais qui finit par me faire comprendre qu'il n'y a pas de place pour cette nouveauté dans un programme déjà très rempli et rodé.

Les programmes d'Africa Unite étant un peu plus souples et l'équipe ayant parfois du mal à occuper les stagiaires, le directeur est très content quand je lui parle de ce projet avorté et me laisse donc reprendre ce travail en avril 2017. Pour adapter les parcours des migrant·es au contexte sud-africain, je me heurte assez rapidement à des questions de droit et je me tourne donc vers le SCCT, une des organisations de la cause qui possède le département de plaidoyer le plus actif et le plus reconnu au Cap. Une employée et une stagiaire de ce département acceptent de m'aider et, après avoir relu la première version du jeu que j'avais rédigée, leur première suggestion principale est de le concentrer seulement sur les réfugié·es. Même si elles reconnaissent que c'est une « perte pédagogique », elles remobilisent aussi les arguments souvent entendus dans la bouche d'acteurs de la cause des migrant·es du Cap, comme dans ce commentaire laissé sur le premier document que je leur ai envoyé :

« Cela [se concentrer sur les réfugié·es] a le grand avantage d'éduquer les gens sur la catégorie spécifique des réfugié·es par rapport aux autres migrant·es. Un problème courant en Afrique du Sud est que les gens confondent les catégories de migrant·es économiques et de réfugié·es, ce qui les amène à penser que tous les étranger·ères sont ici par choix et pour des raisons opportunistes. Si on se concentre uniquement sur les réfugié·es dans le jeu, on aura vraiment la possibilité d'enseigner aux gens la spécificité de la situation de réfugié·es et la précarité de leur vie. Cependant, se concentrer uniquement sur les réfugié·es présente l'inconvénient de ne pas montrer la complexité du paysage de l'immigration en Afrique du Sud ».

Après avoir entendu mes arguments, nous décidons de nous en tenir au projet initial de présentation de différents profils de migrant·es. Le jeu contiendra toutefois *in fine* plus de profils de

potentiel demandeur·ses d'asile (trois personnages sur six) que ce que mes premiers brouillons prévoyaient (deux sur sept), bien qu'il évoque aussi le cas de personnages qui viennent et restent en Afrique du Sud pour d'autres raisons : leurs études, pour rendre visite à un membre de leur famille, ou face à la pauvreté. Ce débat « réfugié·es vs migrant·es » resurgira fréquemment sous différentes formes et influencera jusqu'au choix du titre. J'avais initialement proposé une traduction plutôt littérale du titre français « Parcours de Migrants », soit « *A Migrant's Journey* » en anglais, ce qui ne satisfait pas mes collègues du SCCT pour qui le terme de « migrant·e » était plus une référence à la « migration volontaire » qu'un concept englobant. Un compromis sera finalement trouvé dans la formulation « *A Journey South* » (« Parcours vers le sud »).

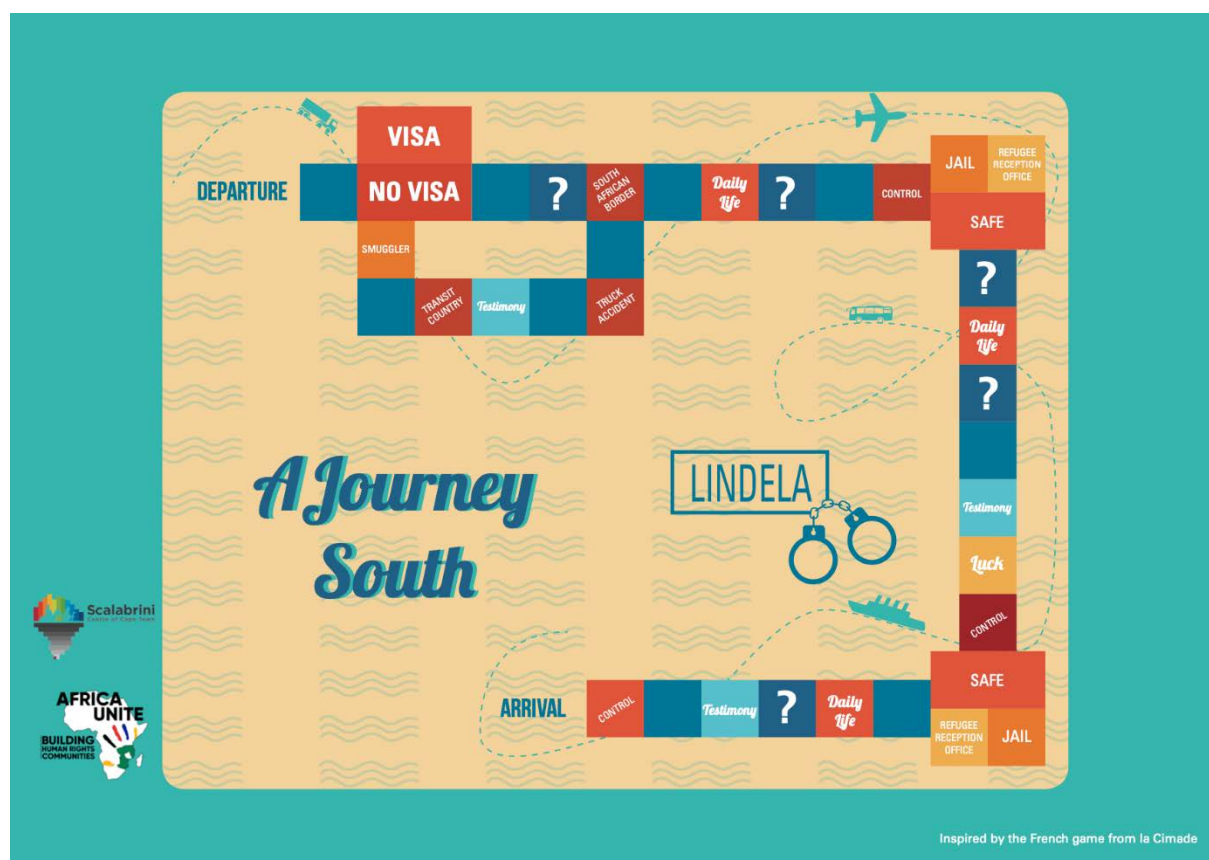


Figure 39 - Plateau du jeu « *A Journey South* » (2018)

Au-delà de ce débat, ma volonté de (re)politiser, ou du moins de fournir une approche critique des politiques migratoires sud-africaines, se heurte à plusieurs obstacles. Le premier étant notre propre manque de politisation, le second étant ce que nous pensons pouvoir dire ou non dans le cadre des ONG pour lesquelles nous travaillons et face à des Sud-Africain·es. En 2017, comme mes collègues, je suis encore assez fortement marqué par le vocabulaire et les approches consensuelles déjà évoquées, ce qui se ressent fortement dans le jeu. Je n'ai encore pas lu certains des ouvrages, dont celui

de Karen Akoka ou de Lendaro et al.¹²⁵ qui m'aideront à formuler plus clairement mes critiques scientifiques et politiques. Toutefois, même si chaque fois que je rouvre le dossier j'imagine des pistes d'amélioration, il n'est pas dit qu'un niveau plus élevé de politisation, qu'une compréhension plus fine des enjeux ait automatiquement été traduite de manière claire et efficace dans le jeu étant donné la difficulté à transposer les critiques en actions concrètes. C'est ce qu'explique J-P Olivier de Sardan, quand il évoque « le niveau de banalité et de stéréotypie » des recommandations de son équipe après avoir pourtant mener une recherche critique approfondi sur la corruption. Les propositions formulées relevant d'après lui « typiquement » des méta-mécanismes internationaux qu'ils ont critiqué dans leurs travaux¹²⁶. Plus proche de mes considérations, J. Bouyat relate des difficultés similaires (sans nécessairement les formuler de la sorte) lorsqu'elle évoque son projet d'« éducation contre-hégémonique » sur la xénophobie qu'elle mène lors d'une recherche action pour sa thèse¹²⁷. Même si elle part d'un point de vue très critique et démontre une compréhension très fine du phénomène xénophobe (de manière générale et dans les écoles en particulier), le livret qu'elle produit *in fine* reprend des exercices que j'ai pu retrouver dans les manuels des ONG de la cause des migrant-es¹²⁸. De la même manière, bien que le jeu *A Journey South* essaie de présenter des données critiques sur la migration (sur les politiques anti-migratoires de l'État, en essayant de démystifier certains mythes sur les migrant-es, etc.) il reprend également certains de poncifs sur la commune humanité ou sur les « bon-nes » et « mauvais-es » migrant-es, etc.

Si « les armoires des institutions et des services sont pleines de recommandations empilées n'ayant jamais eu la moindre conséquence¹²⁹ », mon jeu est donc venu s'ajouter à la pile d'instruments dont disposent ces programmes sans vraiment changer la nature de leur approche. S'inscrivant plus dans le style organisationnel d'Africa Unite, qui possède également des facilitateur-rices maîtrisant mieux la question migratoire, le jeu a surtout été adopté par cette dernière organisation. Lors des quelques occasions que j'ai eu de le mettre en œuvre, j'ai également compris la difficulté, sur une séance de 30-45 minutes avec des participant-es plus ou moins intéressé-es, d'expliquer clairement tous les enjeux. Au demeurant, voir des collègues le mettre en œuvre m'a également permis d'observer (de nouveau) que, tout autant que l'instrument, l'interprétation qu'en fait le facilitateur-riche influe sur le résultat final.



¹²⁵ Akoka, *L'asile et l'exil. Une histoire de la distinction réfugiés/migrants*, 2020; Lendaro et al., *La crise de l'accueil*, 2019.

¹²⁶ Olivier de Sardan, *La revanche des contextes*, 2021, 394.

¹²⁷ Bouyat, « The school boundaries of the national community Institutional xenophobia, site effects, and counter-hegemonic education in high schools of low-income areas of Johannesburg », mars 2021.

¹²⁸ Jeanne Bouyat, « Teaching about stereotypes and migration - Pedagogic activities for South African classes », 2017.

¹²⁹ Olivier de Sardan, *La revanche des contextes*, 2021, 394.

Même si je me suis assez peu positionné dans cette thèse du point de vue des participant·es aux formations (*cf. introduction générale, p. 48*), un rapide détour en se plaçant de leur point de vue peut également être heuristique pour comprendre l'équivocité de ce que souhaitent transmettre les programmes de cohésion sociale.

V. Qu'est-ce qu'on apprend finalement dans ces formations ?

Lors des formations, les participant·es reçoivent donc des savoirs techniques sur la résolution de conflit, les droits humains ou le développement personnel, même si, la manière dont ces savoirs doivent être utilisés restent souvent floue. Ils et elles reçoivent également des savoir-faire, moins directement liés aux thématiques des programmes, et peut-être moins mis en avant dans les objectifs et rapports officiels et plus dans les discussions informelles et entretiens. À l'issue des formations, à défaut de permettre aux participant·es de pouvoir « construire des communautés de droits humains¹³⁰ », d'« identifier et trouver des solutions aux principaux problèmes au sein de leur école¹³¹ » ou encore de « faciliter les processus de transformation des conflits à long terme¹³² », les salarié·es mettent souvent en avant l'« évolution » de certain·es (surtout parmi les élèves et les jeunes). En entretien Blessing, Amber ou Mcebisi évoquent tous les cas de participant·es muet·tes en début de formation, qui n'osaient pas s'exprimer en anglais, ou en public, et qui à la fin de la formation ou du programme le faisaient fréquemment. Ils évoquent également des transformations de caractère comme celle déjà évoquée de Imran (*cf. Encadré 12, p 318*). Au-delà de ces changements et de l'apprentissage de la prise de parole publique, j'ai observé que les participant·es apprennent également le « style du groupe », c'est-à-dire « les normes discursives qui structurent les organisations en leur sein¹³³ ». Ce style n'est pas vraiment celui des organisations de *community organizing* individuel et radical qui visent à « inculquer une lecture structurale voire marxiste du monde aux lycéens »¹³⁴. Il se rapproche plutôt de celui des organisations de *community organizing* collectif qui mettent plus en avant « la commune humanité par-delà la diversité ethnique et religieuse, et la personnalisation du changement social »¹³⁵, celui du « langage développement¹³⁶ », voire des projets d'*empowerment*

¹³⁰ Africa Unite, « Building Human Rights Communities Training Manual », 2017.

¹³¹ Archive du site internet du SCCT : <https://web.archive.org/web/20180922024117/http://scalabrini.org.za/programmes/unite/>.

¹³² Roos (NICDAM), « Module 3 - Unit 1 - Training Manual - Building and Strengthening Communities of Diversity and Peace - Master Training for NGO Partners », 2011, 5.

¹³³ Définition de J. Talpin (Talpin, *Community organizing*, 2016, 220) qui emprunte la notion à N. Eliasoph et P. Lichterman qui définissent eux-mêmes les « styles de groupe » comme : « les modèles récurrents d'interaction qui découlent des présomptions partagées d'un groupe sur ce qui constitue une bonne participation ou une participation adéquate dans le cadre du groupe » (Nina Eliasoph et Paul Lichterman, « Culture in Interaction », *American Journal of Sociology* 108, n° 4 (janvier 2003): 737).

¹³⁴ Talpin, *Community organizing*, 2016, 198-211.

¹³⁵ Talpin, 2016, 211-22.

¹³⁶ Olivier de Sardan, *Anthropologie et développement*, 1995.

étudiés par N. Eliasoph qui visent à produire des citoyens dociles, voire des sujets néolibéraux. Cette dernière chercheuse explique ainsi que :

« Les participants apprennent à produire et à valoriser des conversations agréables avec des personnes dont la vie est très différente de la leur. [...] Ils apprennent à écouter poliment, à douter poliment et à ignorer spontanément les adultes bénévoles qui viennent aider leur programme d'activités extrascolaires, promettant de devenir comme des 'tantes bien-aimées' pour eux, mais n'ayant que deux heures par semaine pendant quatre mois à consacrer à cet objectif. [...] Ils apprennent à douter plus généralement des prétentions grandioses des organisations. Ils apprennent subrepticement comment leurs programmes ont été financés et ils apprennent à organiser des événements publics qui font paraître leurs programmes dignes aux yeux de ces financeurs. [...] Ils ont appris à considérer le passé comme non pertinent et à garder leurs espoirs inlassablement concentrés sur des perspectives inatteignables dont ils doutent qu'elles se matérialisent un jour¹³⁷ ».

Ce processus est peut-être plus inachevé à ARESTA où les participant-es sont, à l'instar de Mr Dream, plus éloignés des discours des ONG, et moins longtemps en contact avec l'équipe de la CEC. Le temps plus long des programmes à Africa Unite et au SCCT et la sélection des participant-es résultent sûrement d'une intégration plus conforme du « style organisationnel ». Les formateur-rices apprennent ainsi aux participant-es à être de bon-nés membres des ONG, ce que Nomvula, qui a elle-même été recrutée après avoir été formée par Mr Dream, fait miroiter à son audience : « ARESTA peut vous repérer ». Chantelle, Lwandile ou Blessing ont également été pair-es éducateur-rices avant d'être recruté-es par Africa Unite. Sur cet aspect, le concours organisé par Africa Unite le deuxième soir de la formation est intéressant à évoquer. Les participant-es (lycéen-nés ou jeunes adultes) doivent présenter sous la forme de leur choix (présentation classique, théâtre, chant, etc.), l'histoire et les problèmes de leur pays (celui qu'ils ont choisi pour leur groupe) ou école et les solutions envisagées pour gagner un chèque fictif de 50 milliards de dollars de l'Union Africaine ou du ministère de l'éducation. Pour conclure cet exercice, Blessing explique aux postulant-es éducateur-rices que l'exercice a pour objectif de leur permettre d'apprendre de nouvelles choses sur l'Afrique, d'imaginer des solutions aux problèmes d'un « continent au sous-sol le plus riche mais qui est le plus pauvre du monde », mais aussi d'être capable d'expliquer clairement un projet à un bailleur : « Zacharia dit toujours que vous pouvez rencontrer un bailleur dans le train, dans le minibus taxi... Vous devez être prêt-es » (carnet de bord, 24 février 2018). Le discours entremêle donc considérations panafricaines et mise en avant de

¹³⁷ Eliasoph, *Making volunteers*, 2011, xvii.

solutions - qui consistent généralement en plus de programmes de sensibilisation menés par des ONG – pour des problèmes que les participant·es savent qu’ils ne seront pas résolus par ces moyens. Ainsi, les participant·es apprennent à « vendre leur projet », et dans certains cas à « se vendre soi-même » (notamment au SCCT). Dans l’entretien que je mène avec Amber, lorsque nous évoquons la question de l’évaluation de l’impact du programme (« *monitoring and evaluation* » ou M&E), elle se lance dans une longue tirade sur la difficulté de mesurer des objectifs annoncés, comme « provoquer une pensée critique et l’activisme chez les jeunes », et sur les effets qu’elle pense que le programme a sur les participant·es. Au-delà, des quelques « *success stories* » que le programme met en avant¹³⁸, elle pense que les impacts de Unite se feront ressentir sur le long terme et évoque une discussion qu’elle a eu avec un membre de l’ICC qui lui aurait dit :

« que l'impact principal de sa participation à ce programme sera vraiment... visible lorsqu'il sera adulte et qu'il éduquera ses propres enfants. [...] Lorsqu'il sera un jour dans le monde du travail et qu'il prendra des décisions, qu'il s'agisse d'entreprises... où qu'ils décident d'aller, les personnes qu'il embauche, la façon dont il traite les personnes avec lesquelles il travaille, toutes ces choses se révéleront » (entretien Amber, 4 juillet 2019)



Pour conclure, les formations d’ARESTA, d’Africa Unite et du SCCT sont donc interprétées et saisies de manières multiples, aussi bien par les participant·es que par les travailleur·ses des ONG. La politisation ou la dépolitisation des instruments qui guident ces formations empruntent donc souvent des détours et aboutissent à des résultats équivoques, dans ce qui n’est que la première étape dans la mise en œuvre des programmes. Le chapitre suivant est donc consacré à ce qu’il se passe une fois la formation terminée, c’est-à-dire à la manière dont ces participant·es, une fois rentré·es chez elles et eux, se mobilisent (ou plutôt sont mobilisé·es) pour agir par le dialogue et la culture.

¹³⁸ SCCT, « Unite Impact Report 2019 » (Cape Town: Scalabrini Centre of Cape Town, 2019)

Chapitre 6- Célébrer et prêcher la cohésion sociale : agir par le dialogue et la culture

Une fois formé·es à la résolution de conflit, aux droits humains, au développement personnel et à la migration (cf. chapitre 5), les participant·es doivent en théorie transmettre leur savoir au reste de leur communauté ou école, mais aussi mettre en œuvre des actions pour améliorer le quotidien de celles-ci, pour activer et responsabiliser leurs proches et par effet d'entraînement transformer la société dans son ensemble¹. Dans les rapports et demandes de financement, les mêmes discours sur la cohésion sociale et la participation sont énoncés quant à ces activités, qui se tiennent souvent à l'occasion de jour fériés symboliques². Les *peace ambassadors* et *monitors* d'ARESTA, les pair·es éducateur·rices d'Africa Unite et les élèves de Unite doivent imaginer des solutions consensuelles et réalisables en prenant en compte les moyens à leur disposition pour répondre aux problèmes identifiés dans leurs communautés : xénophobie mais aussi gangs, harcèlement scolaire, violences sexuelles et sexistes, etc. Dans ce processus, les ONG sont présentées comme n'ayant qu'un rôle minimum d'accompagnement voué à disparaître une fois les participant·es autonomes. Comme les organisations de *community organizing* étudiées par J. Talpin, les ONG insistent sur la dimension pragmatique de leurs actions en se concentrant sur des « revendications concrètes et gagnables », opposée à l'idéalisme supposé des mouvements sociaux, mais contrairement au *community organizing*, elles refusent l'idée de créer un rapport de force avec des responsables désignés³. Les activités post-formation sont envisagées comme des occasions de créer du capital social en faisant interagir des groupes présentés comme antagonistes, notamment migrant·es et Sud-Africain·es, mais aussi de célébrer la diversité et prêcher la bonne parole de la cohésion sociale. Des éléments relevant de l'« agir culturel⁴ » mais aussi d'un répertoire d'action sud-africain plus classique, comme les dialogues

¹ Lefranc, *Comment sortir de la violence ?*, 2022, 85-90.

² Comme lors de : la journée des droits humains, le 21 mars, qui commémore le massacre Sharpeville ; la journée de la liberté, le 27 avril, qui commémore les premières élections post-apartheid de 1994 ; la journée de la jeunesse, le 16 juin, qui commémore la révolte des étudiant·es de Soweto ; la journée internationale des réfugié·es, le 20 juin ; la journée internationale de Nelson Mandela, le 18 juillet, anniversaire du leader sud-africain ; la journée des femmes, le 9 août, qui commémore la Marche des femmes de 1956 ; la journée de l'héritage, le 24 septembre ; ou la journée de la réconciliation, le 16 décembre, deux anciens jours fériés pré-1994 mais transformés en célébration de la « nation arc-en-ciel ».

³ Talpin, *Community organizing*, 2016, 60.

⁴ Défini par L. Arnaud comme : « l'ensemble des initiatives individuelles ou collectives qui, des mouvements sociaux aux intérêts organisés en passant par les entreprises marchandes et les acteurs individuels, font des pratiques culturelles un instrument de changement social ». Le terme de « culture » étant ici entendu au sens large il inclut des activités « physiques » et « artistiques » (Arnaud, *Agir par la culture. Acteurs, enjeux et mutations des mouvements culturels*, 2018, 10).

ou les manifestations, s'inscrivent alors dans ce que E. Neveu nomme le « registre thérapeutique » puisque la plupart des problèmes et solutions mis en avant renvoient à un déficit de communication ou de travail sur soi⁵.

En pratique, concernant la participation, les ONG se heurtent à ce que J-P Olivier de Sardan nomme « l'horizon mythique de la pérennisation », puisqu'elles ne créent pas « les conditions de [leurs] propre[s] disparition[s] »⁶ mais, au contraire, supposent une forte implication des salarié-es pour que les programmes prennent forme et perdurent. Les travailleur-ses des ONG tentent alors de mettre en scène une cohésion sociale difficilement mesurable et transposable au concret⁷, d'autant plus en raison des contraintes en termes de temps et de moyens. Ce constat global s'applique sûrement à de nombreux projets de développement, et donc à nos trois ONG, mais leurs programmes ne sont pas pour autant similaires. Du fait des « cultures institutionnelles », parcours et contraintes que j'ai évoqués dans les chapitres précédents, les modalités de leur mise en œuvre diffèrent d'une organisation à l'autre, notamment dans leur standardisation et dans la manière dont les participant-es et d'autres partenaires sont impliqués. C'est sur ce constat global et ces différences que je reviens ci-dessous, en commençant par la dimension participative (I), en questionnant les mobilisations de l'agir culturel (II) puis en analysant des outils propres à chaque programme (III).

I. Initiative et préparation d'un événement : l'implication limitée des participant-es

En théorie après la formation les participant-es doivent se lancer eux-mêmes dans l'organisation d'événements et la diffusion de la bonne parole et convertir leurs proches entraînant ainsi avec eux un grand nombre de personnes. En pratique, la mobilisation post-formation suppose une forte implication des salarié-es pour que les programmes prennent forme. Si l'implication des élèves au Scalabrini Centre of Cape Town (SCCT) reste un vœu pieux puisque les initiatives viennent toujours des salarié-es (C), les choses sont un peu plus compliquées à ARESTA (A) et Africa Unite (B). Dans le premier cas, l'équipe de la Community Education Campaign (CEC) s'appuie sur les *peace ambassadors* et *monitors* pour organiser des événements prédéfinis. Dans le second, Africa Unite permet des initiatives locales, même si celles-ci sont généralement largement canalisées, voire fabriquées. *In fine*, les événements organisés passent souvent par des mobilisations des répertoires de l'agir culturel, mais pas seulement.

⁵ É. Neveu, *Une société de communication ?*, Clefs. Politique (LGDJ, un savoir-faire de Lextenso, 2020).

⁶ Olivier de Sardan, *La revanche des contextes*, 2021, 316.

⁷ Vanessa Barolsky, « Is social cohesion relevant to a city in the global South? A case study of Khayelitsha township », *SA Crime Quarterly*, n° 55 (2016): 17-30.

A. ARESTA : « mettre en œuvre *nos* propres programmes »

Aussi bien dans les rapports, que lors d'une visite de la représentante locale du Haut-Commissariat aux Réfugiés (HCR) au bureau d'ARESTA (carnet de bord 11 novembre 2016) ou devant des élèves d'un cours de master d'une enseignante de l'Interdisciplinary Centre of Excellence for Sports Science and Development ou ICESSD* (carnet de bord 27 septembre 2016), Mr Dream explique que, à la suite de la formation, les participant·es sont équipé·es pour prévenir les attaques xénophobes et sensibiliser leurs proches. Pendant la formation, ils et elles ont simplement été « assisté·es par ARESTA pour élaborer des Plans d'Actions et Programmes de Protection et d'Intégration des Réfugié·es qu'ils mettront en œuvre dans leurs *wards*⁸ ». Toutefois, comme l'explique Mr Dream en entretien, ARESTA, ayant fixé avec le HCR des objectifs en termes de nombre d'événements à organiser (cf. « *Plan de travail* » Figure 9 p. 196), ne peut se permettre d'attendre les initiatives des participant·es qui n'ont « rien à perdre » mais aussi pas grand-chose à gagner :

« Ils [les peace ambassadors] ont leurs propres plans de travail qu'ils peuvent mettre en œuvre dans leurs propres écoles, mais nous, en tant que facilitateur·rices, en tant que responsables des programmes, on est censés mettre en œuvre nos propres programmes, que ce soit sur le plan culturel ou du foot. On est censés être les superviseur·euses et les champion·nes de ces programmes, en travaillant en étroite collaboration avec les peace ambassadors et peace monitors dans ce domaine. Mais eux, ils doivent faire leurs propres trucs et ils peuvent nous inviter à faire partie de leurs initiatives. Mais n'oublie pas que ces personnes n'ont rien à perdre, elles peuvent avoir tout cet empowerment et tout, si elles sont occupées par l'école, elles continueront leurs études, elles n'ont rien à perdre dans cette affaire. Mais nous, en tant qu'initiateur·rices du programme qui voulons en voir l'impact, on est aussi censés s'assurer que ce suivi soit fait et qu'on propose des programmes qui incluront tout le monde » (entretien Mr Dream, 17 avril 2019).

Quand Mr Dream parle de « nos propres programmes », il fait référence au fait qu'ARESTA, et la CEC, agissant comme les *street level bureaucrats* du HCR et du BPRM, doit mettre en œuvre un certain nombre d'activités définies dans le « plan du travail » signé avec ces bailleurs fin 2015, pour l'année 2016 : l'établissement de quatre *peace hubs* dans les écoles, l'organisation de deux marches de la paix, de deux tournois sportifs et d'un événement pour célébrer la journée mondiale des réfugié·es organiser (cf. « *Plan de travail* » Figure 9 p. 196). Le 21 juin 2016 est donc organisée une

⁸ ARESTA, « Final Project Performance Report (à destination du HCR) », 2016, 4. L'expression « Programmes de Protection et d'Intégration des Réfugié·es » est seulement utilisée dans les rapports. Je ne l'ai jamais entendue prononcée, au bureau ou sur le terrain.

« compétition de *storytelling* par le biais du théâtre, de la poésie, de la musique ou de la danse » autour de la thématique #WeStandWithRefugee (reprise à la campagne internationale du HCR). Dans les écoles, l'équipe de la CEC organise, dans chaque école, un « *outside event* » (« événement extérieur »), genre de concours de talents entrés dans la routine du programme, qui visent en fait principalement à faire vivre de manière relativement artificielle les *peace hubs*. À tous ces événements financés par le HCR et BPRM, viennent s'ajouter les deux tournois de « sport de rue » financés par l'Université du Connecticut (UCONN), qui s'inscrivent dans le cadre du projet « *kicking for peace* » mené avec l'ICESSD*, ayant permis à Mr Dream de se rendre aux Etats-Unis en 2015 et d'obtenir des fonds pour acheter des cages de football et des poteaux de netball* démontables, pouvant facilement être installés n'importe où. Un autre financement de projet (qui ne prend pas en compte la rémunération de salarié-es) de la FHR*a permis de financer la formation d'un groupe de *peace monitors* à Khayelitsha et donc d'une marche de la paix et d'un tournoi de football/netball supplémentaire. Pour être complet, il faut également mentionner un « événement culturel » organisé pour la Journée mondiale de l'Afrique, dans un lycée de Lwandle avec le soutien du Western Cape Education Department (cf. *Tableau 11 p. 421*) qui compile tous les événements, classés par type, ayant eu lieu en 2016).

À ces événements, que Mr Dream appelle « nos propres programmes », sont censées venir s'ajouter les initiatives propres des *peace monitors* et *peace ambassadors*, mais celles-ci sont en pratique quasi inexistantes. À la suite des formations, le principal travail de la CEC consiste donc à tenter de s'assurer que les participant-es s'impliquent dans l'organisation des tournois, marches et concours dans les écoles inscrits sur leur plan de travail établi avec ARESTA, et sur le plan de travail qu'ARESTA a établi avec le HCR/BPRM. Nomvula a créé un groupe WhatsApp pendant la formation et utilise ensuite cet outil pour tenter de réunir le groupe (Mr Dream ne possède, lui, pas de smartphone et préfère les interactions en direct, mais il n'est pas autant impliqué que sa collègue dans les réunions préparatoires). En effet, la plupart des événements répertoriés dans le tableau ci-dessous (cf. *Tableau 11 p. 421*) sont précédés d'au moins une ou deux réunions en amont et d'un travail important de coordination. Organisées entre deux et six semaines après la formation, ces réunions, malgré la signature de l'engagement pendant la formation, ne réunissent jamais l'ensemble du groupe initial et voient même souvent de nouveaux-elles participant-es arriver. Sur les 25 initialement formé-es, Nomvula parvient toujours à mobiliser quelques participant-es, entre cinq et quinze généralement. Ils et elles doivent surtout, une fois la date fixée, s'assurer que des personnes viennent à l'évènement. C'est l'équipe d'ARESTA qui s'occupe de réserver la salle ou le terrain, de contacter les journaux locaux et de déclarer la manifestation aux autorités. Les relations établies en amont avec le *ward councillor* sont généralement utiles dans ces moments-là. À partir de mars 2016, beaucoup d'allers-retours dans les écoles et l'implication d'un groupe d'artistes que connaît Mr Dream seront nécessaires pour faire participer les

élèves formé·es à Strand et Mfuleni à la « compétition de *storytelling* » organisée pour la journée internationale des réfugié·es.

Mr Dream explique ce manque d'initiatives des personnes formées et les difficultés à maintenir leur engagement par l'impossibilité qu'a ARESTA d'offrir à ces habitant·es de quartiers pauvres une forme de soutien financier⁹. De manière plus cynique, Nombulelo, chargée d'organiser la campagne de cohésion sociale à East London, explique le désintérêt d'une grande partie des *peace monitors* et *ambassadors* par l'absence de « nourriture et de défraiement pour les transports » (entretien Nombulelo, le 7 novembre 2016) dans les réunions qui font suite à la formation. Et s'il est vrai que Nomvula me présente la distribution lors de réunions post-formations, d'écharpes et de bonnets floqués du logo du HCR comme un moyen d'attirer les participant·es, on peut tout autant l'expliquer, comme le fait Mr Dream, par le fait que, dans le contexte particulier des *townships*, ces individu·es ont souvent une vie à mener et ne sont pas nécessairement intéressé·es par le programme qui offre peu de perspectives. C'est ce que le directeur de la CEC développe lorsque nous évoquons l'absence de relations en 2015 et 2016 avec le groupe de *peace monitors* formé·es à Nyanga en 2013 et 2014 :

« - Léo : Que sont devenu·es tous·tes ces peace monitors que vous avez formé·es à Nyanga ?

- Mr Dream : Que sont-ils devenu·es après qu'on les ait formé·es ?

- Léo : Oui, vous restez en contact d'une manière ou d'une autre ? Je sais que ça marche avec Ikamva...

- Mr Dream : Une fois qu'on a formé les peace monitors, on leur laisse le plan de travail qu'ils ont élaboré et on le suit en fonction des événements qu'ils y ont inscrits et tout, et on les soutient. Dans certains endroits, les peace monitors poursuivent leur travail. N'oublie pas qu'il s'agit [souvent/parfois, NdIA] de personnes sans emploi, qui se portent volontaires pour le programme, donc une fois qu'une personne a trouvé un emploi, elle se concentre sur son travail, ce qui ne veut pas dire... Cette personne a reçu une formation et des informations, mais elle doit aller travailler, et on ne peut pas payer ces personnes. C'est un défi pour nous, les financements ne sont pas suffisants pour dire 'Ok, on vous forme, voici l'argent qu'on peut vous donner comme allocation, peut-être d'une semaine à l'autre, pour que vous puissiez assister à des

⁹ Bien que Mr Dream se débrouille souvent pour assurer une rémunération aux participant·es qui aident à l'organisation, en utilisant notamment des lignes budgétaires « inutilisées » (cf. le paiement des écoles mentionné dans le chapitre 4) et, parfois, d'après lui, en prenant de sa poche. En 2016, ARESTA est parvenu à obtenir du HCR une enveloppe de R10 000 à distribuer aux participant·es. Mr Dream décide de s'en servir pour rémunérer un groupe de 10 *peace monitors*. L'ONG s'effondrant progressivement à partir de 2017, l'efficacité de ce processus sur le maintien de l'engagement ne pourra pas vraiment être testé.

réunions ou discuter de choses', ou tu vois... » (Mr Dream, entretien 15 novembre 2016).

Si Mr Dream mentionne en entretien des élèves ayant par le passé, contacté ARESTA pour organiser dans leur école des événements mis en place de leur propre initiative, ceci n'a pas été le cas en 2016 (hormis les élèves de Simanyene qui organisent un second concours de talents en août 2016 et demande à Mr Dream de venir avec la sono d'ARESTA). Je n'ai pas retrouvé de traces de telles initiatives dans les archives que j'ai consultées (rapports, newsletters, page Facebook), mais cela a peut-être été possible à un moment où la CEC employait plus de salarié-es (5 en 2013). En 2016, tout le monde s'accorde pour expliquer que l'équipe manque de moyens et de temps pour effectuer ce travail, malgré quelques tentatives de mobilisation. Ainsi, en mars 2016, nous nous rendons avec Nomvula dans deux lycées de Khayelitsha pour effectuer une réunion de suivi avec des élèves formé-es par Mr Dream l'année précédente. Dans chaque établissement, parmi la dizaine d'élèves présent-es (majoritairement des filles), et une enseignante dans une des deux écoles, aucun-e n'a conservé le plan de travail. Nomvula les interpelle : « les élèves qui fument dans les toilettes, qu'est-ce que vous allez faire ? C'est votre responsabilité en tant que peace ambassadors » (carnet de bord 15 mars 2016). Elle leur suggère d'organiser une campagne de sensibilisation sur le sujet, un événement culturel sur les discriminations, d'organiser des fouilles à la recherche de drogue avec la police à l'entrée du lycée ou d'instaurer des amendes pour les retardataires en collaboration avec le RCL*. Les élèves s'engagent avec plus ou moins de conviction à se revoir pour évoquer ces pistes et acceptent d'être ajouté-es sur un groupe WhatsApp. Plusieurs mois plus tard, Nomvula retournera encore une fois dans ces écoles pour constater que rien de plus ne s'est déroulé. Seule une campagne de sensibilisation autour de la propreté et du nettoyage de l'école (« *littering awareness campaign* ») est organisée, en avril, par quelques élèves et une enseignante au lycée Esangweni. Ce même groupe tentera d'organiser quelques semaines plus tard un concours de talents, mais contacte ARESTA trop tardivement pour emprunter la sono et leur projet est donc finalement annulé. Nomvula ayant été employée fin 2015, effectuer un suivi et faire organiser des événements par des élèves à la formation de qui elle n'a pas participé (« c'est pas mes bébés », carnet de bord, 20 octobre 2016) est d'autant plus compliqué pour elle, qu'elle doit dans le même temps, gérer les « réunions de suivi » avec les groupes formés plus récemment.

De même, pour la journée internationale Nelson Mandela, des *peace monitors* de Mfuleni contactent ARESTA et expliquent organiser le nettoyage d'une salle communale incendiée et la peinture des murs décrépis d'une maison de retraite. Nomvula est très heureuse que des personnes formées prennent des initiatives de ce genre. Lorsque nous nous rendons sur place, nous comprenons que ces événements sont financés par l'ONG Habitat for Humanity et l'entreprise Johnson & Johnson qui

travaillent avec certain-es des *peace monitors*. Les représentant-es de ces deux organisations acceptent notre présence à « leurs » événements, même s'ils ne comprennent initialement pas vraiment pourquoi nous sommes là (carnet de bord, 18 juillet 2016).

Date	Lieu / événement	Bailleur	Partici- pants	Par- tici- pantes	To- tal
Tournoi sportif					
Lun 11 janvier	Samora Machel (rue Lilian Ngoyi)	UConn	120	80	200
Sam 23 avril	Lwandle sports ground	UNHCR/BPRM	587	170	757
Mer 13 juillet	Weltevreden Sports Ground (Samora Machel)	n/a	282	105	387
Sam 27 août	Mandela Park Stadium (Khayelitsha)	FHR	134	63	197
Sam 24 septembre	Weltevreden Sports Ground (Samora Machel) – événement journée de l'héritage d'Ikamva	n/a	137	95	232
Sam 29 octobre	Mfuleni stadium	UNHCR/BPRM	79	52	131
Événement artistique					
Jeu 26 février	Lycée Khanyolwethu (<i>outside event</i>)	UNHCR/BPRM	Non in- diqué	Idem	Idem
Ven 04 mars	Lycée Nomzamo (<i>outside event</i>)	UNHCR/BPRM	358	536	894
Ven 11 mars	Lycée Manzomthombo (<i>outside event</i>)	UNHCR/BPRM	636	955	1591
Ven 15 avril	Lycée Simanyene (<i>outside event</i>)	UNHCR/BPRM	Non in- diqué	Idem	Idem
Ven 06 mai	Lycée Bardele (<i>outside event</i>)	UNHCR/BPRM	609	715	1324
Mer 25 mai	Lycée Khanyolwethu (<i>Africa Day cultural event</i>)	Western Cape Educa- tion Department	521	782	1303
Jeu 16 juin	Lycée Simanyene (<i>World Refugee Day</i>)	UNHCR/BPRM	179	321	500
Ven 05 août	Lycée Simanyene (<i>outside event</i>)	n/a	110	200	310
Ven 02 septembre	Lycée Mfuleni (<i>outside event</i>)	UNHCR/BPRM	573	771	1344
Sam 24 septembre	Tsoga Centre, Samora Machel (<i>cultural event</i>)	UNHCR/BPRM	137	95	232
Marche de la paix					
Sam 07 mai	Lwandle et Nomzamo (Strand)	UNHCR/BPRM	50	100	150
Ven 13 août	Khayelitsha	FHR	44	36	80
Sam 23 octobre	Mfuleni	UNHCR/BPRM	48	89	137
Autre					
Jeudi 14 avril	Campagne de nettoyage Lycée Esangweni	n/a	n/a	n/a	n/a
Lun 18 juillet	Mfuleni (Mandela Day event)	Habitat for Humanity et Johnson & Johnson	20	135	155

Tableau 11 - Événements principaux organisés par la CEC en 2016

Les relations que Mr Dream parvient à maintenir avec quelques membres du Nyanga Art Centre (qui interviennent en 2016 auprès des élèves pour le concours de *storytelling*) ou d'Ikamva à Samora Machel, vient quelque peu nuancer la dimension descendante des programmes de la CEC. Toutefois, ces contacts ne sont mobilisés que lorsque la CEC est parvenue à obtenir des fonds et a besoin de s'appuyer sur des CBOs locales. Les programmes ne laissent donc pas de place à une réelle réappropriation locale et leurs effets (dé)politisans sont largement liés aux pratiques de Mr Dream (comme on le verra dans les parties suivantes).

B. Africa Unite : fabriquer, canaliser l'initiative locale

« Une fois la formation finie, il faut la répéter », c'est ce que m'explique Blessing le jeudi 1^{er} mars 2018 après un atelier visant à expliquer aux participant·es comment mettre en œuvre les « sessions d'information sur les droits humains » (cf. extrait de carnet de bord ci-dessous) quatre jours après leur weekend de formation. De la même manière, Chantelle et Blessing quelques jours après la formation des « gouvernements » des clubs scolaires se rendent dans les écoles pour faire le point, avec les élèves et l'enseignant·e responsable, sur le plan de travail ébauché pendant la formation.

Le 1er mars 2018, malgré l'invitation de Blessing pendant la formation et des rappels sur WhatsApp, seul six pair-es éducateur·rices, moi compris, ont fait le déplacement jusqu'au bureau d'Africa Unite. Ils et elles font face à Blessing et Lwandile qui leur présentent l'objectif de la séance : leur expliquer « comment mener une séance d'information sur les droits humains ». Comme lors de la formation, ils expliquent qu'en tant que facilitateur·rices « ils ne devront pas donner des réponses mais poser des questions », « donner forme, comme des moules à muffins, aux interrogations des participant·es », « être dans le pratique et non dans le théorique ». Ce discours peut paraître contradictoire avec le PowerPoint qu'ils présentent aux pair-es éducateur·rices qu'ils et elles devront utiliser pour leur séance, outil très théorique et didactique. Composé de douze slides sur les droits humains et de neuf slides sur les droits des migrant·es, il reprend les grands principes présentés pendant la formation (les quatre principes de droits humains, les catégories de droits et de migrant·es, etc.). Blessing et Lwandile disséminent toutefois des conseils plus pratiques : « vous ne pourrez pas tout faire en une seule séance », « si on vous donne 40 minutes pendant une classe de life orientation, il vaut mieux réfléchir avec eux, 'qu'est-ce qui se passe dans votre communauté ? Qu'est-ce que vous pouvez faire ? ». Quand Nokuthula commence à évoquer son cas personnel et son rapport aux migrant·es, Blessing l'encourage « c'est ça qu'il faut faire dans les communautés ». Ils incitent également les participant·es à sensibiliser leur ward councillors qui ne sont « pas au courant de tout ça [le contenu du PowerPoint] ». Quand Mlungisi proteste que le sien n'est*

jamais dans son bureau et accessible, Blessing explique « c'est votre travail, ça ne suffit pas de mettre une croix sur un bulletin de vote, il faut demander des comptes à votre councillor ». En conclusion des deux heures de formation, Lwandile précise tout de même « on peut vous aider si vous voulez faire une réunion avec votre ward councillor ». Pour terminer il insiste surtout sur le fait que : « on attend des rapports quand vous faites des sessions... Juste quelques mots d'explication, des photos et un formulaire de présence. Sans ça, ça [votre session] n'est pas arrivé ».

Extrait carnet de bord, 1^{er} mars 2018

Les rapports semi-annuels qu'Africa Unite fait parvenir à son bailleur DKA commencent toujours par la même formulation, ici tirée du rapport pour la période allant d'octobre 2017 à mars¹⁰ 2018 :

« Pendant cette période, nos jeunes pair-es éducateur-rices ont organisé 23 sessions d'information sur les droits humains, 8 événements et 3 dialogues sociaux dans les communautés et avec les jeunes. Ils et elles ont réussi à toucher directement un total de 2 508 personnes¹¹ »

Si on ajoute les chiffres du rapport suivant¹² qui sont relativement similaires, sur un an, le nombre de sessions d'information atteint 54, celui des événements 24 et des dialogues 7, touchant au total 6 232 personnes. En théorie, une fois formé-es, ce sont les pair-es éducateur-rices qui doivent activer et responsabiliser les habitant-es de leurs communautés et il en va de même pour les membres des clubs scolaires. Pour ce faire, ils et elles sont censé-es organiser des sessions, événements ou dialogues qui doivent permettre de faire émerger les problèmes mais aussi des solutions locales. En pratique, les participant-es qui restent impliqué-es suite à la formation jouent bien un rôle, mais mes observations et entretiens pointent un processus de mobilisation et de mise en œuvre moins *bottom-up* et plus complexe, dans lequel l'organisation fabrique comme elle peut l'initiative locale.

Cette difficulté à repartir d'une initiative locale « spontanée » après la formation est notamment perceptible lors des réunions de pair-es éducateur-rices organisées deux à quatre fois par an à Africa Unite, et qui font suite à la réunion sur les sessions d'information aux droits humains évoquée ci-dessus. J'ai pu en observer deux (le 21 janvier 2017 et le 12 mai 2018), réunissant chacune une douzaine d'individu-es, nouveaux-elles et ancien-nés pair-es éducateur-rices. Blessing explique que « l'objectif de la réunion est de se rassembler pour comprendre ce que nous faisons les un-es les autres » puis chacun-e doit se présenter et expliquer ce qu'il ou elle a fait et prévoit de faire (carnet de

¹⁰ Le premier mars étant le début de l'année financière en Afrique du Sud.

¹¹ Africa Unite, « Progress Report October 2017 - March 2018 (à destination de DKA) », mars 2018.

¹² Africa Unite, « Progress Report March 2018 - Oct 2018 (à destination de DKA) », octobre 2018.

bord, 12 mai 2018). Quelques participant·es mentionnent des sessions d'information mais la plupart expliquent qu'ils ou elles ont participé à des projets existants déjà organisés par Africa Unite ou parfois d'autres ONG. Blessing essaie à partir de l'actualité récente dans le pays de faire débattre les participant·es et les incite à proposer des solutions, mais sans obtenir d'engagement très clair. Il explique, comme lors de la formation, vous n'avez pas à réinventer « la roue », en 2017, ou « le monde », en 2018, et qu'Africa Unite est là pour les aider à améliorer, à financer leurs projets.

En pratique, comme à ARESTA, les pair·es éducateur·rices sont plutôt envisagé·es comme des intermédiaires locaux, qui doivent faire des « profils de la communauté » (même si l'exercice est beaucoup moins formel qu'à ARESTA) et être en contact avec des « personnes clés » pour mobiliser la communauté. Pour Zacharia, les jeunes pair·es éducateur·rices, ne peuvent à eux et elles seul·es pas résoudre les conflits qui traversent leurs quartiers, et, contrairement à ce que semble parfois laisser entendre les discours de l'ONG, ils sont plutôt envisagé·es comme des relais pour les programmes d'Africa Unite que comme des initiateur·rices :

« La pair·e éducation, c'est bien pour organiser des sessions d'information, pour aller dans les écoles, pour aller dans de nombreux endroits... C'est bien, parce qu'en fin de compte, ce qu'on veut en organisant ces sessions d'information, c'est que les gens changent d'attitude, c'est ça l'essentiel. Et on a dit... Écoute, tout le monde n'a pas la capacité de parler et on va pas non plus convaincre tout le monde de s'asseoir là et d'écouter ta leçon. Du coup, il y a d'autres activités qui peuvent aller... Aussi pour essayer de faire changer les attitudes et les comportements des gens... Et c'est pour ça qu'on a conçu d'autres activités. [...] Dans les communautés où on travaille, il y a toujours des conflits, le conflit est là, tu ne peux pas éviter le conflit, mais comment tu vas résoudre ce conflit ? Nous en tant que... Parce que notre véhicule qu'on utilise c'est des pair·e éducateur·rices... Mais comment quelqu'un qui est une jeune personne, vivant à Gugulethu, je ne sais pas Langa, quel que soit l'endroit où il vit, comment va-t-elle résoudre le problème ? Non... Nous on dit que la meilleure façon pour nous de le faire est d'utiliser un... notre médiation des conflits se fait par le dialogue, le dialogue communautaire. Ces jeunes, ils commencent par dresser le profil des communautés, s'ils habitent à Langa, ils disent : 'Je suis un jeune, qui sont les personnes clés dans ce quartier ? Les personnes clés dans cette zone ?'... Peut-être le pasteur, l'enseignant·e, le chef·fe de la communauté, peut-être le commerçant·e... Ce sont les personnes clé·es qui sont vraiment... Si quelque chose se passe dans la communauté, elles sont toujours impliquées... Alors, quand ils vont les voir, ils les rencontrent, ils discutent avec eux : 'Écoutez, je suis d'Africa Unite, est-ce que je peux savoir un peu

quels sont les défis dans les communautés’... ‘Oh, ici, les gangs, ça, ça, ça...’. Ils entendent ce que les gens disent. Ça signifie qu’en parlant à cette personne, elle est très impressionnée par le fait que cette jeune personne puisse venir et demander des trucs comme ça : ‘non, non, non, je suis prêt à travailler avec vous’. Maintenant, parce qu’il a déjà établi une relation avec ces personnes clés, c’est facile pour elles... Si un problème survient à Langa, c’est facile pour elles de dire, ‘écoutez, c’est possible que nous puissions avoir une réunion ensemble ?’, donc grâce à nos ressources, on a réussi là où il y a un conflit, à rassembler la communauté » (entretien Zacharia, 27 août 2024).

Pour mieux comprendre ce qu’Africa Unite fait, j’ai donc essayé de dresser une liste des activités menées par l’ONG sur une période d’un an (cf. *Tableau 12 p. 430*). Cette tâche est plus difficile que pour ARESTA, car les activités sont plus nombreuses et hétérogènes, notamment parce que les bailleurs laissent une plus grande marge de liberté à son partenaire local en ne fixant pas des objectifs comptables aussi précis que le HCR, et que l’ONG laisse également une certaine autonomie aux pair-es éducateur-rices et membres des clubs scolaires sur le terrain. En croisant mes observations, les rapports d’activités et les réseaux sociaux, et sans prendre en compte les activités du bureau de Durban et les sessions d’information sur les droits humains (trop nombreuses et difficiles à retracer), on peut dresser un compte rendu donnant un aperçu de ce que fait le programme Human Rights for Social Cohesion (HRfSC) (cf. *Tableau 12 p. 430*). Comme à ARESTA le sport, l’art, et des formes de manifestations pacifiques sont mobilisées. S’y ajoutent des activités à caractère plus humanitaire, un programme de partage de compétences (*skills sharing*)¹³ et les activités du club scolaire.

Ce tableau permet de comprendre qu’une des premières méthodes d’intervention d’Africa Unite passe par la réalisation de dialogues au sein de la communauté (*community dialogue*)¹⁴, type d’activité qu’Africa Unite organise le plus (cf. *Tableau 12 p. 430*). Il s’agit de réunir des habitant-es des townships (parfois quelques personnes, parfois plusieurs dizaines) et de discuter avec eux des problèmes auxquels ils et elles font face – même si ce sont « toujours les mêmes » d’après Blessing (carnet de bord 12 juillet 2017) - mais aussi des solutions qui serviront de base à la suite de l’action :

« Ils peuvent dire six, sept, dix problèmes... Ils disent ‘oui, voilà, ce sont ces problèmes’... Mais ce qu’on a découvert, c’est que les communautés connaissent les

¹³ Programme qui doit permettre à des migrant-es de partager leur compétences professionnelles (commerciales, artisanales, etc.) avec des Sud-Africain-es habitant les townships pour les aider à trouver du boulot ou à générer un revenu.

¹⁴ Pour mettre en œuvre ces dialogues que les pair-es éducateur-rices peuvent difficilement organiser seul-es, Zacharia pioche dans la boîte à outils de la *Community Capacity Enhancement* (cf. *chapitre 2, p. 166*) mais aussi dans celle de l’organisation de justice transitionnelle, Centre for Conflict Resolution, avec qu’il est en lien depuis le CTRF (entretien Zacharia, 27 août 2024).

problèmes, mais aussi les solutions... Elles-mêmes, elles connaissent aussi les solutions. Ils te diront 'non, non ce problème, c'est cette personne qui a le problème A, B, C, D', mais elles peuvent aussi te dire comment résoudre ces problèmes. Ces recommandations constituent donc nos principaux points de lobbying pour nos pair-es éducateur·rices, car dans toutes nos médiations dans les communautés, ils diront 'on doit faire ceci, on doit faire ça, on doit faire ça, on doit faire ça, on doit faire ça' » (entretien Zacharia, 27 août 2024).

Ces dialogues aboutissent alors souvent à d'autres dialogues, à la mise en œuvre d'événements sportifs ou artistiques, etc. souvent un jour férié. Ce processus, qualifié à Africa Unite « de médiation de conflit »¹⁵ permet d'inscrire, sous le toit d'un même programme et dans un temps long, des interventions dans le même township, parfois espacées dans le temps : « il ne s'agit pas d'un événement unique, ça peut prendre un an, deux ans, trois ans, quatre ans jusqu'à ce qu'on obtienne le résultat » (entretien Zacharia, 27 août 2024). Il faut toutefois prendre un peu de distance avec ce discours qui articule parfois a posteriori toutes les activités de l'ONG. Les résolutions adoptées en fin de dialogues sont généralement assez larges et floues et permettent à Africa Unite de choisir les solutions qu'elle estime réalisables tout en les interprétant largement. Des événements *ad hoc* peuvent également être organisés sans passer par ce processus, si l'opportunité se présente : en fonction de la présence ou de la possibilité d'y envoyer un·e ou des pair·es éducateur·rices aux réseaux particulièrement développés (cf. *Encadré 11 portrait Xabiso 301*) ; mais aussi selon une logique de l'urgence, par exemple suite à des attaques xénophobes (comme à Hermanus en 2017) ou à un regain de violences entre gangs (comme à Delft en septembre 2016). Si, contrairement à ARESTA, la suite de la formation ne consiste donc pas en la mise en œuvre d'activités prédéfinies par les membres de l'ONG, c'est tout de même généralement du bureau de Zacharia qu'est décidé ce qui aura lieu ou non, sans qu'un processus défini n'existe nécessairement.

A la différence d'ARESTA, Africa Unite, au-delà des *wards councillors*, de la South African National Civics Organisation (SANCO)* et de la police, peut aussi ponctuellement s'allier avec des mouvements sociaux comme Seskhona, Social Justice Coalition ou Abahlali baseMjondolo, voir d'autres ONG extérieures au township comme AIDC ou TCOE. Comme on va le voir dans la suite du chapitre (cf. *III.B p. 466*), cette capacité à lier des partenariats avec des organisations de tous bords aboutit parfois à des formes de politisation, bien qu'Africa Unite maintienne toujours une forme de distance aux

¹⁵ Si Africa Unite a été créée pour résoudre un conflit entre migrant·es et Sud-Africain·es à New Crossroads en 2001 et a mené à intervalles réguliers ce genre d'activité de conciliation (à Dunoon en 2002, à Masiphumelele en 2006), les activités de médiation de conflit que j'ai observées sont la résultante d'un programme lancé en 2012, au lendemain de la formation de la NMF, sous la nouvelle bannière du programme HRfSC. La volonté d'Africa Unite n'est alors plus seulement de traiter les problèmes de tensions entre migrant·es et Sud-Africain·es mais plus largement de réunir toute la communauté autour de problèmes communs (cf. *chapitre 2*).

approches les plus conflictuelles et que la majorité de ses actions reste inscrite dans un répertoire d'action plus consensuel. Ceci est notamment perceptible dans la relation de partenariat qu'Africa Unite souhaite entretenir avec l'État sud-africain (ce qui peut être mis en parallèle avec l'approche diplomatique prônée par Trevor, *cf. chapitre 2*). Ainsi, Blessing, dans sa présentation sur les séances de sensibilisation aux droits humains, au moment d'aborder une *slide* consacrée au « mandat du gouvernement [en termes de droits humains] », explique aux pair-es éducateur-rices que l'État est censé « sensibiliser aux/promouvoir » (*promote*) les droits humains et pose une fausse question aux participant-es : « vous avez déjà vu le gouvernement aller sur le terrain pour éduquer aux droits humains ? Le travail que vous faites complètera celui du gouvernement, ils devraient vous financer, c'est pour ça qu'ils nous donnent un numéro de NPO* » (carnet de bord, 1er mars 2018).

Étant donné qu'Africa Unite « vend des réponses à des problèmes » (*cf. chapitre 2 p. 179*), Zacharia et Blessing sont constamment à la recherche de problèmes et de solutions. Tous les matins, avant que la plupart des membres d'Africa Unite soient arrivé-es, Zacharia lit la presse locale, le *Cape Time*, à la recherche de ces problèmes et solutions. Il encourage régulièrement ses collègues à lire les journaux et à se tenir informé-es de ce qui se passe dans leur ville/pays et sélectionne parfois des articles, qu'il demande ensuite à un-e stagiaire ou salarié-e de découper et de coller dans un cahier. C'est dans cette base de données que son équipe est censée puiser pour justifier de la nécessité de leurs interventions, notamment pour rédiger des notes de présentation (*concept note*). Lors des réunions du staff du lundi (où chacun revient sur ce qu'il fait), il évoque souvent des faits d'actualité et essaie de mobiliser les jeunes assis-es autour de la table pour proposer des solutions. Dans tous les cas, pour l'organisation d'événements relativement importants, la méthodologie est la même. Un budget et une note de présentation (*concept note*) récapitulant les raisons et les objectifs sont rédigés par un membre de l'équipe (souvent un stagiaire). La note sert de support pour inviter des partenaires. Plusieurs passages sur le terrain sont ensuite nécessaires pour mobiliser, parfois à l'aide de supports de communication, les acteur-rices locaux. C'est souvent dans cette phase qu'interviennent les pair-es éducateur-rices, qu'ils ou elles soient ou non du township où a lieu l'intervention.

Contrairement à ARESTA, Africa Unite possède donc un peu plus de liberté sur la manière dont elle peut dépenser son budget et un peu plus de temps pour mobiliser localement les pair-es éducateur-rices, ou les membres des clubs scolaires. Le programme HRfSC reste largement dirigé depuis le bureau du centre-ville, mais cette marge d'autonomie permet de donner au programme des inflexions plus participatives, et influe sur ce qu'il est possible de faire et de dire. Si ceci ne se traduit pas automatiquement par des processus de politisation, les opportunités pour politiser sont plus nombreuses, d'autant que l'ONG travaille avec des partenaires divers (*cf. III.B p. 466*).

Date	Événement / organisations partenaires	Lieu	Parti- ci- pant- es
Évènements sportifs			
18 mars 2017	Tournoi basketball "This Hands Don't Hurt"	Delft South Recreational Hall	300
18 juillet 2017	Journée avec les joueurs du club professionnel Mandela Day Ajax FC	Ajax FC	50
Mars 2018 ?	These hands don't hurt: Basketball Awards for Youth and children in Delft	Delft	n/a
24 mars 2018	Youth Hike for Nation Building	Table Mountain	65
Évènements artistiques / culturels			
29 avril 2017	What does 23 years of Freedom mean to you?	Gugulethu Mall	n/a
23 mai 2017	Tasting our way through Africa and beyond: Celebrating Africa Day at Africa Unite	Bureau Africa Unite	27
16 juin 2017	Youth Day cultural and hiphop cypha (AIDC, TCOE)	Khayelitsha	250
23 septembre 2017	Heritage Day celebration with the theme, 'I am because we are' (partnership with Tsoga Environmental Centre and Ubuntu Bethu)	Tsoga Centre, Samora Machel township	300
Dialogues			
15 février 2017	Nyanga Community Meeting	Zolani Centre (Nyanga)	250
23 février 2017	Peace Dialogue avec IPYG	Cape Town Central Library	70
14 mars 2017	Khayelitsha Stakeholders Roundtable Discussion on Violence against Foreign Nationals	Khayelitsha Site C	28
27 mai 2017	Crime in South Africa: Youth and the Deputy Minister of Police in Dialogue (Gugulethu)	Fezeka municipality building (Gugulethu)	60
12 juillet 2017	Community Dialogue Hermanus	Zwelihle Hall (kwa Me-neer)	22
20 juillet 2017	Youth awareness dialogue on the impacts of the economic recession on youth in South Africa	Bureau Africa Unite	41
22 juin 2017	AU invited as guestspeaker CPLO stakeholders' roundtable discussion on housing issues for migrants and refugee	Townhouse Hotel, Cape Town	n/a
16 août 2017	AU participe au panel sur la migration du SADC People's Summit 2017	Constitution Hill, Johannesburg	n/a

28 octobre 2017	SDG 4.7 Interconnectedness, Gender and Human Rights: Youth Training Workshop, organise avec Activate, finance par YESPeace Network	Bureau Africa Unite	26
1-3 décembre 2017	Plan of action to address the youth unemployment crisis, racism and xenophobia in SA (TCOE et AIDC)	Bureau Africa Unite	40
23 février 2018	SAYLN and AU: Dimbaza Youth Dialogue	Dimbaza, Eastern Cape	n/a
21 mars 2018	Gender-based violence (GBV) imbizo with IJR and Activate	Phillipi Village	60
Skills Sharing			
Février - Avril 2017	Africa Unite partnered with a Malawian migrant who has long experience in hospitality industries in order to share his skills with 6 employed local youth drawn from various townships we work.	Bureau Africa Unite	6
Mars 2017	Empowering unemployed Women (craftwork with Zimbabwean craftsman)	Bureau Africa Unite	15
16 mai 2017	Skill Sharing Dunoon avec SASA	Dunoon Community Hall	42
8 octobre 2017	CV workshop	Europe, Gugulethu	45
Action humanitaire			
2 mars 2017	School Uniforms donation Europe (Breadline Africa)	Community Hall Europe	n/a
22 mars 2017	Water and sanitation awareness and cleanup campaign	Zwelihe (Hermanus)	n/a
24 avril 2017	Clean Up Day in the Informal Settlement of Europe	Europe (Gugulethu)	100
7 juin 2017	Relief During the Storm in Cape Town (Red Cross)	Wynberg	n/a
Manifestation			
Février 2017	'No Bail' picket	Wynberg Court	40
Avril à août 2017	Ending violence against women and children in South Africa: Social Media Campaign, GBV work, Silent March	Social media, school clubs...	n/a
Clubs scolaires			
22 avril 2017	Workshop at the Western Cape Provincial Parliament	Western Cape Provincial Parliament	23
2 juin 2017	School club environmental workshop (Heideveld high school)	Willow Primary School	200
4-5 juillet 2017	Holiday program (visite musée et film)	Iziko museums	20
3 août 2017	Mandela High School Club Senior Thanksgiving Luncheon	Ikhaya Loxolo (elderly home), Gugulethu	n/a
29 juillet 2017	Career guidance informative session at South African Maritime Safety Authority (SAMSA).	South African Maritime Safety Authority (SAMSA)	20
Avril 2017	Shadowing of Provincial Minister of Development	n/a	n/a

10-12 et 17 octobre 2017	Youth Innovation Lab avec Ayana International (SDG)	Masibambane SS	15
24 novembre 2017	Red-Carpet Awards ceremony	Cape Town Civic Centre	100
Autre			
25-30 mai 2017	Door-to-door campaigns on xenophobia with the Site C Khayelitsha Peacebuilding Team (PBT)	Site C, Khayelitsha	n/A

Tableau 12 - Activités menées par Africa Unite de février 2017 à mars 2018 pour le bureau du Cap

C. SCCT : des événements *pour* les élèves

Le site internet du SCCT explique que les élèves doivent « prendre la responsabilité de contacter les éducateur·rices de leur école afin d'identifier les principaux problèmes au sein de leur école et de discuter de solutions viables » et utiliser leurs connaissances pour « construire des ponts qui transcendent les clivages sociaux¹⁶ ». Ils ne sont pas incité·es à le faire par l'équipe de Unite et ne le font pas pendant les formations hebdomadaires qui ne sont pas tournées vers cet objectif (*cf. chapitre 5 I.C p. 365*). Les quelques événements qui sont organisés durant l'année ne sont pas plus tournés vers cet objectif. Ils sont organisés *pour* les élèves mais n'ont pas vocation à déboucher sur d'autres activités ou revendications. Même s'ils s'inscrivent dans une logique assez proche des séances dans les écoles et avec le ICC, il me faut ici rapidement présenter ces événements sur lesquels je reviens plus longuement dans la suite du chapitre.

Au-delà des formations hebdomadaires, il est expliqué sur le site internet du SCCT que, dans le cadre du programme Unite, sont organisés chaque année deux camps de *leadership*, deux programmes de vacances de deux à trois jours et trois événements (et le SCCT vise même à en organiser « un ou deux de plus »)¹⁷. En termes numériques, ces objectifs, définis avec le bailleur BPRM, sont respectés et les cases correspondantes peuvent donc être cochées dans les rapports (*cf. Tableau 13 ci-dessous*). En 2018, les deux camps sont organisés en janvier et avril, les deux programmes de vacances en avril et juillet, et les trois événements en mars pour la journée des droits humains, en juin pour la journée de la jeunesse et en septembre pour la journée de l'héritage. En mars est organisé un concours de talents sous forme de « fête de Unite ». En septembre, il est demandé aux élèves de préparer une scénette de théâtre sur la thématique de « l'héritage ». L'événement de juin, un débat d'éloquence autour de la thématique « la xénophobie est une forme de harcèlement [*bullying*] » est organisé en collaboration avec la Young Men's Christian Association (YMCA) et Africa Unite. Les élèves

¹⁶ Page consacrée à Unite sur le site internet du SCCT : <https://web.archive.org/web/20190428032645/http://scalabrini.org.za/programmes/unite>.

¹⁷ Page du programme Unite sur le site internet du SCCT : <https://web.archive.org/web/20181024043046/http://scalabrini.org.za/programmes/unite>.

de Unite ne participent pas directement aux débats mais réalisent de nouveau une scénette sur la thématique de la journée. Pour mener le programme des vacances d'avril, deux intervenantes extérieures, amies de la directrice du SCCT, spécialisées dans la « thérapie par le théâtre » et « l'écriture créative à visée thérapeutique » (cf. II.3 p. 443) sont invitées, quand celui de juillet consiste en une visite des musées publics de la ville et une découverte des carrières liées à ces institutions.

Toutefois, les grandes ambitions participatives et d'impact énoncées sur internet et dans les rapports sont plus difficilement atteintes en pratique. Le site mentionne ainsi que « ces événements sont des représentations ou des campagnes initiées et gérées par les jeunes de UNITE » mais, hormis en tant que participant-es, les élèves ne sont à aucun moment impliqués-es. Le programme des événements, des camps et des programmes de vacances sont pensés et organisés *pour* elles et eux *par* l'équipe de Amber et sont généralement de portée modeste. Ainsi, même si le site indique que « les enseignants, les parents, les amis » sont encouragés à participer aux événements, deux d'entre eux sont organisés au SCCT avec comme seul public les élèves eux-mêmes ce qui en fait *in fine* presque des séances parmi les autres, plus qu'un événement exceptionnel. Avec la visite des musées, seul l'événement organisé avec Africa Unite et la YMCA a lieu en dehors des murs du SCCT, cependant même celui-ci ne mobilise pas au-delà des seul-es participant-es. Les programmes de vacances ne réunissent respectivement que 10 et 6 élèves sur les 48 annoncés-es comme faisant partie du ICC, alors que les camps, que les élèves aiment beaucoup, puisqu'ils sont largement construits comme des moments de *team-building* et de loisirs, sont complets. Là où les concours de talents organisés par ARESTA dans les écoles réunissent une large partie des élèves, et permette à Mr Dream, et parfois à quelques *peace ambassadors*, d'avoir une audience pour leurs discours de cohésion sociale et de tolérance, les événements de Unite réunissent rarement au-delà des participant-es au programme.

Tout ceci s'inscrit à la suite du programme qui a été mené en 2017, avec approximativement les mêmes activités. La différence principale est l'instauration du projet uDeBaTe, en collaboration avec St Cyprians, une école privée du Cap, aux frais d'inscriptions élevés, dans laquelle l'ancienne directrice du programme d'école d'Anglais du SCCT a trouvé un poste. L'idée est de permettre aux élèves de Unite de rejoindre un club de débat dans ce lycée. Seul-es six élèves d'une des écoles de Unite (Vista) et huit de St Cyprians participeront à cinq ou six séances à partir d'août 2018 et le projet ne sera pas prolongé en 2019.

Événement	Lieu	Date
<i>Leadership Camp</i>	Karmel Campsite, Mt Rochelle Reserve	Du ven 26 au dim 28 janvier
Party Unite : Concours de talents (journée des droits humains)	SCCT	Ven 23 mars
Unite Holiday Club : théâtre et écriture	SCCT	Jeu 5 et Ven 6 avril
Événement : <i>High school public debate “Xenophobia is a form of bullying”</i> (co-organisé avec Africa Unite et YMCA)... Youth Day event	SCCT (répétition)	Mer 13 juin
	Gugulethu Sports Complex	Ven 15 juin
Holiday programme avec Iziko Museums, participation 6 élèves (visite cinq musées et info sur carrières associées).	Iziko Museums	Du lun 9 au mer 11 juillet
<i>Leadership Camp</i>	Big Oak Adventures, Franschhoek	Du jeu 9 au sam 11 août
Événement Heritage Day (avec 3 séances préalables de préparation)	SCCT	Ven 21 septembre

Tableau 13 - Événements, camps et programmes de vacances organisés par Unite en 2018



Suite (ou en dehors) des formations, les programmes laissent donc des places différenciées aux participant·es, ce qui est notamment lié aux différentes cultures institutionnelles détaillées depuis le chapitre 2. Ceci a des conséquences sur ce qu’il est possible de faire et dire, sur la multiplicité des voix qui peuvent s’exprimer ou, au contraire, sur le contrôle que les salarié·es peuvent avoir sur le discours public de l’ONG et donc sur sa potentielle (dé)politisation. C’est vers ces questions de mise en pratique que la suite du chapitre se tourne, en commençant par se pencher sur la manière dont ARESTA, Africa Unite et le SCCT mobilise la culture.

II. La dépolitisation par l’agir culturel

Les programmes de cohésion sociale d’ARESTA, d’Africa Unite et du SCCT sont tous structurés par des formes de « croyance dans la capacité émancipatrice de la culture », incarnées dans des activités qui se distinguent d’une action culturelle qui prétendrait apporter une culture exemplaire aux habitant·es pour insister sur leur mobilisation par et sur la culture, une sorte de pouvoir d’agir culturel¹⁸. Ceci n’est pas surprenant étant donné que les programmes des ONG ont été constitués par et au contact d’experts appartenant à des organisations (ICSSD, UNESCO, UCONN, HCR, Pro Helvetia, Artscape, etc.) promouvant l’utilisation de la culture au sens large comme outil innovant de cohésion

¹⁸ Arnaud, *Agir par la culture. Acteurs, enjeux et mutations des mouvements culturels*, 2018, 9-10.

sociale (cf. chapitre 2). Dans les rapports, en ligne, en entretien, les représentant-es des programmes présentent l'art et le sport comme des terrains de rencontre qui permettent de créer du capital social, ou qui peuvent, dans un registre plus thérapeutique, permettre de canaliser la violence, de mieux se connaître soi-même, voire de confronter les participant-es à de nouveaux univers culturels

Pour dépasser ces discours qui font de l'agir culturel un outil omnipotent, il faut, encore une fois, revenir aux pratiques, et saisir au concret ces dispositifs, c'est-à-dire les saisir dans leur matérialité, dans la manière dont ils sont exprimés et mis en œuvre par des acteur-rices divers-es dans des contextes divers¹⁹. Dans la pratique, face à la réalité du terrain, aux moyens limités mis à disposition et aux difficultés à mesurer l'impact d'un tournoi sportif ou d'une représentation artistique, c'est plutôt la seule fonction thérapeutique qui est mise en avant, voire encore plus simplement la seule fonction de loisir (abandonnant ainsi toute réelle volonté d'agir par la culture) (A). L'idée n'est plus de réparer les accrocs au tissu social en faisant interagir des groupes antagonistes mais plutôt, en repartant de l'individu, de favoriser une meilleure communication et de créer « les situations qui favorisent chez chacun la découverte de ses propres potentialités ». C'est donc une forme d'action culturelle dépolitisée qui est mobilisée, ce qui est perceptible dans la manière dont les potentialités subversives de la culture sont inhibées par des approches plus conformistes, dans un processus de « sportisation » de l'art (B).

A. Changer la société ou changer les individus par le sport et l'art

Dans les rapports et documents institutionnels le sport ou l'art sont présentés comme des instruments innovants²⁰ dont les effets sont largement positifs. Leurs discours et pratiques ne sont toutefois pas exactement similaires, avec principalement des dissensions pour savoir si le changement doit être individuel ou plus global. Ces différences peuvent, encore une fois, être lues au travers de l'interaction entre « cultures institutionnelles » et mise en pratique situées. Ainsi, bien que les tournois sportifs organisés par ARESTA (1) et Africa Unite (2) ne permettent pas en pratique de remplir les objectifs ambitieux de créer des relations denses entre différents groupes, ces discours sont maintenus

¹⁹ Arnaud, 2018, 253-300.

²⁰ Aspect qui peut être questionné puisque cette innovation s'est largement institutionnalisée. Dès 2012, T. Molson *et al* évoquaient l'utilisation de ces instruments dans la lutte contre la xénophobie et pointaient du doigt leurs limites, et les chapitres 1 et 2 ont montré qu'il est possible de remonter encore plus loin. Les autrices soulignent notamment le fait que : « même les échanges culturels apparemment apolitiques peuvent avoir une connotation politique et nécessiter une gestion prudente afin d'éviter une escalade des tensions ; les événements ponctuels sans activité de suivi ont peu de chances de créer du capital social ou un sentiment d'appartenance ; les participant-es les plus concerné-es, à savoir les ressortissant-es étranger-ères et autres personnes extérieures, ne sont souvent pas représenté-es, en particulier si les activités exigent un investissement en temps important » (Molson *et al.*, « Promoting Social Cohesion and Countering Violence Against Foreigners and Other 'Outsiders' », 2012, 65-66).

et prononcés pendant les événements, articulés avec des assertions et activités plus « pragmatiques » autour du changement individuel. Au SCCT la tonalité est plus directement centrée sur la réparation des individu-es, et ce sont deux expertes en « écriture créative à visée thérapeutique » et thérapie par le théâtre qui sont invitées pour un programme de vacances de Unite (3).

1. ARESTA : football, netball et cohésion sociale

Suite aux formations, j'ai expliqué ci-dessus que le cœur de l'action d'ARESTA passait par la mobilisation de formes d'agir culturel avec l'organisation de tournois sportifs (football pour les hommes, netball pour les femmes), de concours de talents dans les écoles, appelés « événement extérieur » (*outside event*) ou l'organisation d'un « concours de *storytelling* » pour la journée mondiale des réfugié-es. Ces activités sont organisées par l'équipe de la CEC, avec le soutien des quelques *peace monitors* et *ambassadors* qui restent impliqués durant cette phase. Sur le site web de l'ONG, les tournois sportifs et événements culturels sont présentés comme des outils quasi magiques devant permettre, entre autres, de faciliter la communication entre Sud-Africain-es et migrant-es et donc de lutter contre la xénophobie :

« Festivals de la diversité culturelle : Ces festivals se déroulent dans les townships du Cap et invitent des personnes issues de différents groupes culturels à présenter leur culture, leur tenue vestimentaire et leurs symboles et objets culturels. Au cours de l'événement, de la musique composée par des artistes de différents pays est jouée. ARESTA promeut ainsi l'unité dans la diversité. Ces festivals constituent un mécanisme de prévention de la xénophobie car ils offrent une plateforme au sein de laquelle les Sud-Africain.es et les ressortissant.es étranger.ères peuvent se comprendre d'un point de vue culturel, ce qui minimise les risques d'attaques xénophobes à l'encontre des ressortissants étrangers.

***Tournoi sportif :** le sport peut être utilisé comme mécanisme de promotion de la tolérance sociale et de prévention de la xénophobie dans les townships. Le département de la cohésion sociale organise des équipes composées de Sud-Africain-es et de ressortissant-es étranger.ères qui s'affrontent lors d'un tournoi de football. ARESTA estime que les gens se comprennent mieux lorsqu'on les met en compétition. En outre, ces tournois permettent aux Sud-Africain-es et aux étranger.ères d'interagir et de partager leurs idées et leurs points de vue²¹ ».*

²¹ Archives du site internet d'ARESTA : <https://web.archive.org/web/20161117072545/http://aresta.org.za/social-cohesion-activities>.

Je voudrais ici revenir sur les tournois sportifs organisés par l'équipe de Mr Dream dans les townships du Cap (avant d'évoquer la dimension artistique dans la partie suivante, cf. II.B p. 449). Commencer par le sport est essentiel à ARESTA puisqu'au fur et à mesure de l'évolution du programme les activités artistiques se sont retrouvées cantonnées au cadre scolaire quand le football a pris une place de plus en plus importante dans le répertoire d'action de l'ONG. Ceci est notamment liée à la relation que Mr Dream entretient avec les responsables de l'ICSSD et du HCR, institutions ayant largement contribué, à leurs échelles, à la diffusion, légitimation et institutionnalisation du champ du « sport pour la paix et le développement »²². La responsable des relations avec les partenaires opérationnels du HCR au Cap exprime ainsi l'enthousiasme de son institution pour le sport :

« Le HCR est entièrement favorable au sport, à toute forme d'activité communautaire. Euh... le sport, tu vois, l'Afrique est le continent du football. Donc le foot, c'est toujours une bonne chose. [...] tout type de sport... Le HCR encourage ça parce que c'est une participation positive et, en particulier pour les jeunes, c'est une alternative aux gangs et à ce genre de choses » (entretien Shanice, le 8 juillet 2016).

Depuis 2015 et le projet « *Sport for social change* », mené en partenariat avec l'ICSSD et l'UCONN, ARESTA a acheté des poteaux mobiles de netball et a donc ajouté ce sport, majoritairement pratiqué par des femmes, au football, qui ne rassemble lors des événements que des équipes masculines. Division genrée que critique d'ailleurs la responsable de la CEC pour le bureau de East London qui préfère de son côté organiser des « *fun runs* » (course conviviale où l'objectif principal est le plaisir et la participation, plutôt que la compétition) :

« J'essaie de me tenir à l'écart du football et du netball, car j'ai l'impression que c'est un stéréotype, que les communautés jouent soit au football, soit au netball, et j'ai l'impression qu'ils sont aussi très... Ils permettent qu'à un certain nombre de personnes de participer. Du coup, j'organise des fun runs [...] C'est un stéréotype, si t'es un gars, tu ne joues qu'au football, si t'es une fille, tu ne joues qu'au netball, et c'est aussi facteur de division, tu vois, parce que les gars jouent là et les filles jouent là-bas... Contrairement à ce qui se passe pour les fun runs où tout le monde participe en même temps » (entretien Nombulelo, 7 novembre 2016).

²² Ceci est notamment passé au Cap par le Western Cape Network for Community Peace and Development (WCNCPD), créé par la directrice de l'ICSSD et dont Africa Unite fait également partie. Sur le rôle du HCR dans l'institutionnalisation de ce champ voir : Darnell, *The History and Politics of Sport-For-Development*, 2019, 183-208. D'après S. Coalter le développement de ce champ s'inscrit dans le changement plus large de paradigme du développement dans lequel l'accent est mis « sur le potentiel du capital social, de la communauté et des relations sociales pour contribuer à divers types de développement social et de croissance économique » (Coalter, « Sport-for-Development », novembre 2010).

Cette différence entre les programmes du Cap et de East London vient rappeler l'importance du rôle des acteur·rices de terrain et on peut imaginer - je n'ai malheureusement pas pu me rendre à East London, ville située à 12 heures de voiture du Cap, malgré quelques tentatives - que le programme de Nombulelo, jeune femme sud-africaine diplômée d'un master de relations internationales (qui sera par la suite recrutée par le HCR), ne devait pas avoir exactement la même tonalité que celui de Mr Dream.

Généralement, les événements sportifs organisés par Mr Dream, réunissent de deux à quatre équipes de football, composées d'hommes adultes, et d'autant d'équipes de netball, composées de femmes mineures. Si une équipe de football d'étrangers est présente à chaque événement, les équipes de netball sont toujours quasi exclusivement composées de jeunes Sud-Africaines, sûrement parce qu'il n'existe pas d'équipe de migrantes pour un sport qui est assez inégalement pratiqué sur le continent. Les deux tournois organisés avec le financement de l'UConn à Samora Machel fin 2015 et début 2016 relèvent eux d'une organisation légèrement différente (*cf. Tableau 11 p. 421*). D'abord parce qu'ils s'adressent uniquement à des enfants qui sont beaucoup plus nombreux à vouloir participer, avec dix équipes, et que les terrains n'ayant pas été réservés, comme pour les adultes, ils se déroulent dans la rue où sont installées des cages mobiles (également achetées grâce à ce projet). La logique est également originale dans les rapports remis au bailleur qui ne mentionnent jamais la xénophobie mais plutôt la nécessité de « lutter contre la violence des gangs²³ » (à la suite du travail d'Ikamva dans les écoles pour atténuer les conflits entre *Vuras* et *Vatos* *cf. Encadré 10 – Portrait Mr Daniels p. 293*). Pour ce projet, un groupe de vingt « membres de gangs [...] qui cherchent à changer de vie » doit être ciblé pour des séances de « compétences sociales » (« *life skills* ») et de résolution de conflit mais surtout être inclus dans un groupe plus large de 120 jeunes de 10 à 20 ans dans des tournois, de football à 5 et de netball, organisés dans les rues du township.

Ces différences de présentation (de public ciblé, de logiques d'intervention, etc.) entre les événements financés par le HCR ou par l'UConn peuvent être assez largement nuancées et en partie ramenées à des enjeux liés aux critères de financement et aux rapports à remplir²⁴ puisque, en pratique, les dispositifs sont toujours assez largement similaires. Mr Dream et son équipe déploient la sono sous la tonnelle floquée « *Ubuntu has no borders* » à côté du terrain de football, positionné au centre de l'événement, quand les terrains de netball (parfois improvisés) se situent un peu à l'écart. Il passe de la musique à la mode et entre deux commentaires relatifs à l'organisation répète les messages de cohésion sociale et de tolérance d'ARESTA, aussi bien sur des questions de criminalité que de xénophobie. Ces discours sont assez similaires à ceux prononcés pendant la formation (*cf. chapitre 5*

²³ ARESTA, « UConn International Sports Programming Initiative - Sport for Social Change: South Africa - 6 Month Required Project Update Report », janvier 2016

²⁴ Eliasoph, « Measuring the Grassroots », août 2014

p. 369) mais peut-être encore plus condensés dans des maximes morales faisant références aux droits humains, au panafricanisme, à l'histoire de l'Afrique du Sud, le tout lié par des métaphores sportives autour de la cohésion et du travail d'équipe. Des *leaders* locaux (*ward councillors*, président-e de branche de SANCO ou du CPF) s'emparent également parfois du micro pour appuyer son message. D'autres acteur·rices, souvent présent·es, sont les représentant·es du service de prévention sociale des crimes de la South African Police Service (SAPS), service qui s'inscrit dans la réforme post-apartheid de l'institution policière et qui vise à ce que la police soit « visible et en contact avec les membres de la communauté²⁵ ». L'un d'eux me dit être là pour « donner une bonne image de la police » (carnet de bord, 20 novembre 2015), et ils et elles distribuent parfois des prospectus sur des sujets aussi variés que la prévention des cambriolages, l'abus de drogue ou d'alcool, les violences sexuelles et sexistes, etc. (carnet de bord, 11 janvier 2016). Après la distribution de sandwiches et de boissons fournies par ARESTA, les journées se terminent souvent par de nouveaux discours lors de la remise de prix, qui voit les netballeuses puis les footballeurs recevoir coupes et médailles.

Dans une société envisagée comme composée de groupes sociaux antagonistes (migrant·es vs Sud-Africain·es, gangs vs communautés), la fonction de « traduction » ou de réconciliation du sport reste prégnante dans les discours, pour un instrument qui doit permettre de retisser des liens forts entre ces groupes. Si ces objectifs ambitieux sont difficilement réalisables, ils sont tout de même pris au sérieux par Mr Dream. Ainsi, le 7 novembre 2015, l'absence d'une équipe de football d'étrangers abouti au report de l'événement et Mr Dream (ré)explique à tout le monde que l'événement visant à lutter contre la xénophobie, il faut que des étrangers soient présents (carnet de bord, 7 novembre 2015). Lorsque les *peace ambassadors* n'arrivent pas à inviter une équipe de football locale d'étrangers, Mr Dream mobilise son réseau et contacte une équipe de Ghanéens ou de Somaliens de Khayelitsha, que je croise donc sur plusieurs tournois (carnet de bord, 29 octobre 2016). Ceci malgré le fait que les joueurs, qu'ils habitent ou non dans des townships différents, n'interagissent pas plus ou n'interagissent pas nécessairement différemment une fois le tournoi terminé, ce qui pourrait questionner la fonction de cohésion sociale mise en avant et les mécanismes par lesquels elle est censée fonctionner concrètement. Comme me l'explique Owen, le capitaine de l'équipe de Zimbabwéens qui vient au tournoi organisé le 28 novembre 2015 à Paarl, son équipe joue fréquemment contre l'équipe de Sud-Africains également présents, mais il regrette qu'ils soient « amis sur le terrain et ennemis en dehors » (carnet de bord, 28 novembre 2015). Au demeurant, malgré l'absence de réels enjeux sportifs et malgré les messages de cohésion sociale, les interactions entre équipes en dehors du terrain sont assez limitées et les tensions liées aux sports se font parfois ressentir, les équipes perdantes n'assistant

²⁵ Même si d'après C. Bundy cette politique relève beaucoup d'une stratégie d'affichage à laquelle peu de moyens sont dédiés par une institution qui s'inscrit aussi dans l'héritage des pratiques « paramilitaires » violentes de l'apartheid (Bundy, *Short-Changed?*, 2014, 114-15).

souvent pas à la remise de trophées censée conclure de nouvelles relations entre jeunes ou entre migrant-es et Sud-Africain-es. La cérémonie permet toutefois de faire de belles photos des différentes équipes réunies derrière une bannière commune dénonçant le racisme et la xénophobie (cf. *Photo 11, ci-dessous*).



Photo 11 - Tournoi du 23 avril 2016, Lwandle Sports Ground (source : page Facebook d'ARESTA)

La réalité du terrain vient ainsi se confronter fréquemment aux objectifs de cohésion sociale forte, poussant souvent les acteur·rices des ONG à les nuancer par des logiques mettant plus en avant la requalification. Les tournois deviennent ainsi plutôt l'opportunité pour les participant-es de développer leurs compétences sociales, d'être des « agents de la paix²⁶ », mais aussi de passer un bon moment, de garder les « jeunes actifs dans un environnement positif et de paix ». En entretien c'est d'ailleurs ce registre thérapeutique que Mr Dream met en avant : « malgré tous les problèmes sociaux qui touchent nos communautés, lorsqu'un jeune pratique un sport, il peut échapper à la drogue, éviter une grossesse précoce et d'autres problèmes sociaux qui touchent nos communautés » (entretien Mr Dream, 17 avril 2019).



Comme les formations à la résolution de conflit, mais aussi comme les activités artistiques mis en œuvre dans les écoles, les effets dépolitisants du sport tels qu'envisagés par l'ICESSD ou le HCR²⁷ sont rendus plus ambigus et difficilement saisissables par Mr Dream, sans qu'il soit toutefois possible

²⁶ ARESTA, « UCONN International Sports Programming Initiative - Sport for Social Change: South Africa - 6 Month Required Project Update Report », janvier 2016.

²⁷ Darnell, *Sport for Development and Peace*, 2013.

de parler de repolitisation. Le processus est relativement similaire à Africa Unite, mais dépend également de qui est en charge de l'organisation.

2. Africa Unite : mobiliser le basket contre les gangs de Delft

Si le sport et l'art sont importants à Africa Unite, qui utilise ces outils depuis ses débuts, ils ne sont pas aussi centraux qu'à ARESTA. Bien que l'ONG soit également membre du Western Cape Network for Community Peace and Development (WCNCPD) qui fait la promotion du « sport pour le développement », les liens avec l'ICESSD sont beaucoup moins forts. Les répertoires de l'agir culturel, moins plébiscités par les bailleurs, sont le plus souvent mobilisés comme des activités relativement faciles à mettre en œuvre à la suite d'un dialogue dans une communauté. De plus, Africa Unite et ses pratiques étant moins centralisées, la potentielle (dé)politisation peut varier grandement d'un événement à l'autre. Ainsi, aux deux opposés du spectre, une stagiaire française faisant des études de développement, fait d'une « *Youth Hike for Nation Building* », un moment de *teambuilding* et de dépassement de soi (carnet de bord, 24 mars 2018), quand les participant-es à une « *hip hop cypha* », co-organisée avec AIDC et TCOE, utilisent ce médium pour réfléchir autour de « l'éducation gratuite, l'occupation des terres urbaines et rurales, le chômage et les violences sexistes²⁸ ». Je reviens ci-dessous sur le tournoi de basketball « *These hands don't hurt* », événement sportif sur lequel j'ai le plus d'informations puisque je l'ai coorganisé à Delft le 18 mars 2017 avec Chantelle, Merlin, un coach de basket du township et une représentante du service de prévention sociale des crimes du commissariat local.

La note de présentation (*concept note*), qui nous servira à contacter de potentiels partenaires pour l'événement, et que je rédige en suivant les consignes de Blessing et Zacharia et en m'inspirant de notes créées pour d'autres événements, affiche des objectifs globaux de cohésion sociale pour célébrer la journée des droits humains. Sous les logos d'Africa Unite et de la SAPS, elle commence par une description des nombreux problèmes auxquels le township fait face et auxquels le tournoi veut répondre. Ces défis sont introduits par une référence à un article du *Cape Times* collé dans le cahier d'Africa Unite quelques mois plus tôt :

« Avec la récente explosion de violence qui a balayé les Cape Flats, une fois de plus Delft a fait parler d'elle pour de mauvaises raisons, avec 31 jeunes tués en 31 jours [Cape Times, 1er septembre 2016]. Malheureusement, ces éruptions de brutalité sont un phénomène courant dans ce quartier. Établi en 1989 pour être l'un des premiers townships mixtes du Cap, comprenant des résident-es 'coloureds' et 'noir-es', Delft est aujourd'hui loin d'être le symbole d'une nation arc-en-ciel unifiée et pacifique. Au

²⁸ Africa Unite, « Progress Report April 2017 - September 2017 (à destination de DKA) », octobre 2017.

contraire, cette partie de la ville est connue pour son taux de criminalité élevé, ses écoles de qualité inférieure, son manque d'opportunités d'emplois, les meurtres de la police, la justice Bundu [justice populaire spontanée] et les expulsions incarnées par le tristement célèbre camp de Blikkiesdorp²⁹. Ces conditions socio-économiques désastreuses poussent les jeunes de cette communauté à utiliser leurs mains pour blesser les autres et se blesser eux-mêmes (violence des gangs, attaques au couteau, vols, attaques xénophobes, violence sexuelle et sexiste, consommation et vente de drogues, toxicomanie, etc.). Que pouvons-nous faire pour que 'ces mains ne fassent pas (de) mal' ?³⁰ »

Dans des termes assez flous, la note explique ensuite comment le tournoi de basket entend répondre à cette dernière question, en sensibilisant les participant·es « au problème de la criminalité » et retissant le tissu social abîmé qui vient d'être évoqué :

« L'objectif principal de cette journée est de transmettre l'idée que les mêmes mains qui détruisent peuvent être utilisées pour construire une communauté plus sûre et meilleure. En s'appuyant sur cette dynamique positive, elle permettra aux différentes parties prenantes de sensibiliser au problème de la criminalité à Delft. En outre, l'événement servira de plateforme pour engager la communauté sur la façon dont les valeurs sportives, telles que la tolérance et l'esprit d'équipe, peuvent être utilisées comme outils de promotion de la cohésion sociale. Il vise également à rétablir des relations positives entre les jeunes et à faire tomber les barrières qui existent entre les différentes populations vivant à Delft, à savoir les Sud-Africain·es noir·es et colou·reds et les ressortissant·es étranger·ères. En outre, la présence de la SAPS lors de l'événement permettra aux jeunes acteur·rices de délaisser leur confrontation violente habituelle avec la police au profit d'une interaction pacifique par le biais du sport³¹ ».

Avant de revenir sur ces objectifs et sur le déroulement de l'événement, il faut rapidement le réinscrire dans le processus plus large qu'Africa Unite a initié à Delft à partir de 2014, tout en prenant une certaine distance avec l'articulation que fait *a posteriori* l'ONG entre des événements reliés entre eux de manière assez lâche. Personne ne m'expliquera au bureau les choses de manière aussi précise et, si j'avais compris que le tournoi s'inscrivait dans un processus lié aux recommandations d'un

²⁹ Camp créé pour reloger dans des habitations en tôles construites par les pouvoirs publics les personnes ayant été expulsées des zones d'habitation informelle sur l'avenue Symphony. Censé être temporaire le camp existe toujours aujourd'hui.

³⁰ Africa Unite, « Concept note tournoi de basketball "These hands don't hurt" », janvier 2017.

³¹ Africa Unite, janvier 2017.

dialogue, je ne disposais pas de beaucoup plus d'informations. Dans le rapport à destination de DKA, le tournoi est présenté comme le premier événement organisé par le *Youth Desk** et la suite du processus de « résolution de conflit » mené dans le township³². Ce *Youth Desk* a été créé en 2016, suite aux trois dialogues de 2014 et 2015 lors desquels la question de la criminalité a beaucoup été évoquée. Il est officiellement lancé à l'occasion d'un quatrième dialogue entre deux groupes de jeunes de lycées rivaux, le 16 septembre 2016. Ce dialogue, d'après le rapport à destination de DKA, aboutit, entre autres à la recommandation d'organiser « des activités sportives (football/netball) entre les deux écoles » et, de manière générale « plus d'activités extra-scolaires³³ ». Le dialogue précédent (juin 2015) mentionnait également dans une de ses recommandations que « plus d'activités d'interaction doivent être identifiées et facilitées de manière significative afin de promouvoir la cohésion sociale entre les *coloureds* et les noir-es³⁴ ». Toutefois, l'événement n'impliquera pas de lycéen·nes mais un groupe d'enfants fréquentant les écoles primaires de Delft, il utilisera le basket et non le football ou le netball, et presque aucun joueur·se *coloured* ne participeront, avec des équipes très majoritairement composées de joueur·ses noir-es. Ceci est dû au fait que le tournoi est organisé en grande partie grâce au travail régulier de Merlin, qui entraîne bénévolement une soixantaine de jeunes du township, âgés de 10 à 14 ans. Comme l'explique encore la note de présentation : « Son profil est très intéressant car il est un modèle pour les jeunes et un réfugié qui partage ses compétences pour améliorer les communautés locales, luttant ainsi contre l'idée que les ressortissant·es étranger·ères sont toujours un fardeau pour le pays³⁵ ». Cet ancien basketteur professionnel angolais, réfugié en Afrique du Sud et habitant Delft a été formé en 2009 en tant que pair éducateur d'Africa Unite et mobilise de temps à autres ses joueur·ses pour des événements de l'ONG, ce qui lui permet de faire jouer ses équipes mais aussi de renouveler son stock de ballons, kits, etc. Africa Unite le soutiendra ensuite également au moment d'enregistrer ses équipes dans le championnat local.

Pour le tournoi de 2017, la possibilité d'impliquer d'autres équipes pour assurer une « plus grande diversité » (carnet de bord, 19 janvier 2017) est évoquée lors des premières réunions et une prise de contact est même effectuée pour faire venir une équipe de Claremont, quartier riche du Cap, où habitent une majorité de blanc·hes. Des difficultés de transport et de sécurité sont toutefois rapidement évoquées par le coach de Claremont et le projet abandonné. Pour que « le message pacifique de cette journée perdure à Delft³⁶ », une peinture murale du logo de l'événement, deux mains

³² Africa Unite, « AU Progress Report. October 2016 - March 2017 (à destination de DKA) », mars 2017, 6-7.

³³ Africa Unite, « AU Progress Report. April 2016 - September 2016 (à destination de DKA) », septembre 2016, 11-12.

³⁴ Billet de blog d'Africa Unite, "Africa Unite engages the community of Delft in dialogue", 10 juin 2015 : <https://africauniteblog.wordpress.com/2015/06/10/africa-unite-engages-the-community-of-delft-in-dialogue/>.

³⁵ Africa Unite, « Concept note tournoi de basketball "These hands don't hurt" », janvier 2017.

³⁶ Africa Unite, janvier 2017.

enserrant un ballon sur lequel est inscrit « *these hands don't hurt* », peinte par une connaissance de Chantelle est dévoilée en début de journée. Devant cette peinture (moins réussie qu'attendu et qu'il faudra refaire, cf. *Photo 12 ci-dessous*), les discours d'ouverture de la journée reviennent tous sur les effets positifs du sport : celui d'un pasteur directeur d'une ONG locale qui mène la prière, celui de Blessing, celui d'un représentant du ministère provincial de la sécurité des communautés (*Department of community safety*), de la présidente du CPF et de l'agente de police en charge du service de prévention sociale des crimes au commissariat local. Blessing en profite également pour faire une rapide introduction aux droits humains en expliquant aux enfants que les droits humains c'est « le respect et la dignité », ce qui permet de sortir des approches trop technicisantes de la formation. Avant le premier coup de sifflet, deux enfants lisent également un serment et s'engagent « à ce que ces mains ne blessent plus jamais », ce qui laisse involontairement sous-entendre qu'ils et elles seraient tous-tes des gangsters, du moins des criminels en puissance.



Photo 12 - Blessing expliquant aux participant-es du tournoi quelques grands principes des droits humains (source : page Facebook d'Africa Unite)

Le programme prévoit également entre les matchs de quatre équipes masculines et deux équipes féminines, des interludes musicaux par un groupe de musique a capella et un DJ, locaux, également contactés grâce au réseau de Chantelle, et, pour conclure la journée, un concert du rappeur capetonien nationally connu YoungstaCPT. Il est contacté grâce au réseau du propriétaire chez

qui loge Blessing, ancien gangster, reconverti dans la location de voitures *lowriders* pour tournages de clips musicaux et films, dans l'une desquelles l'artiste arrive au gymnase. Sa prestation et la possibilité de prendre quelques photos avec l'artiste attire un public assez nombreux mais ni YoungstaCPT ni les autres artistes ne font référence aux objectifs de la journée. Après la distribution des paquets repas aux enfants, dont une partie a été donnée par des supérettes locales, l'événement se clôt en milieu d'après-midi.

In fine, la journée a permis l'organisation d'un tournoi de basket relativement classique mais n'a pas vraiment créé de nouvelles interactions pour des jeunes qui s'entraînent habituellement ensemble. Malgré cela, plusieurs discours tenus entre les matchs reviennent sur l'importance de la diversité et de la cohésion sociale, avec des intonations plus anti-xénophobes pour Blessing ou Chantelle. De manière plus notable, toutes les interventions reviennent sur le rôle du sport pour se tenir à distance du gangstérisme et sur le rôle des jeunes pour rendre meilleure leur communauté. En fin de journée, lorsque je discute avec Blessing et Chantelle, des écarts entre les objectifs affichés et la journée telle qu'elle s'est déroulée, la conclusion à laquelle nous arrivons et qu'« au moins, c'était une bonne journée pour les enfants et que ça permet d'aider Merlin » (carnet de bord, 18 mars 2017).



C'est en partie du fait de ce constat sur la difficulté de créer un changement collectif que le SCCT se concentre, en accord avec sa « culture institutionnelle », sur le changement individuel et le développement personnel des élèves.

3. SCCT : écriture créative, théâtre appliqué, développement personnel

Lorsqu'elle mentionne un tournoi de football organisé en 2012 en partenariat avec l'ONG Sonke Gendre Justice dans le cadre de la campagne Unite as One, la directrice du SCCT questionne l'impact de ce genre d'événement sur les objectifs de réformes globales des relations intergroupes :

« On a organisé un grand match de football... à Nyanga East et c'était censé être des étrangers jouant contre des Sud-Africains, mais honnêtement, je ne vois pas beaucoup d'impact de tout ce travail... c'est ce que j'en retiens. Ils [Sonke] l'ont en quelque sorte mis en place parce qu'ils étaient payés... Je veux dire... C'était une journée sympa... On a tous apprécié... C'était sympa » (entretien Karen, le 16 juillet 2019).

Si elle est assez sceptique quant aux potentialités du sport, dans un autre entretien, elle met en avant sa croyance dans le « pouvoir de l'art », tout en admettant à demi-mot la difficile mesurabilité de ces initiatives :

« Pour moi, le pouvoir de l'art est largement sous-estimé en Afrique du Sud. Je pense que le ministère des Arts et de la Culture passe à côté d'une occasion unique de favoriser la cohésion sociale, le changement et l'inspiration. Si on tire les leçons de notre conversation, c'est difficile de le rendre tangible [...]... Les répercussions sur le changement sociétal se sont produites... C'est difficile à prouver ou à exprimer, mais j'ai réalisé de nombreux projets et l'art c'est incroyable [rire] » (entretien Karen, le 3 août 2022).

De ce fait, l'art a occupé une place centrale dans le répertoire d'action des programmes de cohésion sociale de l'ONG et, avant que Amber ne dirige le programme, occupait une place primordiale à Unite (cf. chapitre 1 et 2). Si cet instrument est mobilisé de manière plus ponctuelle après 2017, il est toujours bien présent. Deux des événements organisés pour les élèves sont ainsi des genres de concours de talents, le troisième est une scénette de théâtre jouée par les lycéen·nes lors de l'événement co-organisé avec Africa Unite et le YMCA (cf. Tableau 13 p. 432). Je reviens ci-dessous sur le programme de vacances auquel j'ai assisté les 5 et 6 avril 2018 qui s'appuie sur l'expertise de deux praticiennes de l'« écriture créative à visée thérapeutique³⁷ » et de la thérapie par le théâtre. Celui-ci est intéressant à analyser dans la mesure où il met en exergue certaines ambiguïtés et contradictions de cette approche thérapeutique appliquée au programme Unite.

Lors de la dernière séance du premier trimestre, chaque élève a reçu une invitation (cf. Figure



Figure 40 - Invitation au programme de vacances reçue par les élèves de Unite le 23 mars 2018

40 p. 444) et entendu Amber expliquer qu'une professeure anglaise de théâtre sera là « pour leur apprendre à exprimer leurs émotions » mais aussi parler de migration et ainsi commencer à évoquer le sujet de l'intégration, thématique du trimestre suivant (carnet de bord, 23 mars 2018). Le 5 avril, deux expertes font face à Mcebisi, aux six étudiants et quatre étudiantes des quatre écoles de Unite, et moi-même (Amber et Esther travaillent sur le curriculum et n'assistent pas à la formation). La première est Sarah Penny³⁸, une Sud-Africaine blanche née en 1970, qui habite à Londres depuis 2003, docteure en « écriture créative » de l'université de Brunel (Londres) où elle enseigne cette discipline. J'apprendrai plus tard qu'elle est une amie de

³⁷ Au cœur du programme de vacances de Unite d'avril 2016 (SCCT).

³⁸ Étant donné que S. Penny a publié un article accessible en ligne sur le « club vacance » je ne l'ai pas anonymisée.

Karen, la directrice du SCCT, avec qui elle a étudié le théâtre à UCT, et qu'elle mène régulièrement des projets, généralement financés par son université, promouvant l'utilisation de l'« Écriture Créative à Visée Thérapeutique » (CWTP) dans différents pays d'Afrique et notamment contre les mutilations génitales féminines. Elle a ainsi obtenu un financement pour un « projet xénophobie », dans le cadre duquel elle a invité la deuxième intervenante du jour, Annelie, qui est, elle aussi, une femme blanche approximativement du même âge, actrice et enseignante de théâtre appliqué et de thérapie par le théâtre³⁹ à l'université de Stellenbosch.

Sarah Penny a analysé cette intervention pour le programme Unite dans une publication de 2022 pour le journal *Writing in Practice*⁴⁰. Elle y explique qu'avec Annelie elles ont mené une première étape de ce projet en « récoltant [*harvesting*] les histoires » de six migrants et six migrantes assistés-es par le SCCT qui avaient tous·tes « en commun le fait que la vie dans leur pays d'origine était devenue intenable » et dont le parcours est rapidement décrit-es en des termes qui se rapprochent de la figure idéale typique du réfugié·e (cf. *chapitre 1, p. 108*). Si ce travail est présenté comme ayant été bénéfique et thérapeutique pour les migrant·es, leur histoire a ici vocation à être utilisées pour permettre aux deux intervenantes de « favoriser l'empathie et faire comprendre aux adolescents que les migrant·es, qui semblent être une masse d'étranger·ères envahissant l'Afrique du Sud, ne sont que des gens comme eux, avec leur propre histoire et leurs propres difficultés⁴¹ ». Le postulat de cet article que les élèves de Unite, qui ne sont jamais présentés et dont le nombre ou l'âge ne sont même pas évoqués, seraient xénophobes, ou auraient du moins des aprioris xénophobes, est répété plusieurs fois dans ce papier d'une dizaine de pages (dont une seule revient, de manière assez évasive, sur ce qui a été fait pendant ces deux jours). Ceci cadre mal avec ce que j'ai observé, de la part d'enfants habitué·es, du fait même du programme auquel ils et elles participent, à exprimer la tolérance, l'importance de la diversité, etc. et dont trois participant·es du lycée Vista ont des parents non-sud-africains (congolais pour un et zimbabwéens pour les deux autres).

Au demeurant, S. Penny explique que son « approche artistico-créative pour œuvrer en faveur de la justice sociale était nouvelle pour Scalabrini » alors que celle-ci s'inscrit largement dans la continuité de ce qui se fait depuis plusieurs années au SCCT et plus largement dans de nombreuses ONG. Exemples parmi d'autres concernant le SCCT : l'utilisation de la thérapie par l'art était centrale dans le

³⁹ Quand je lui demanderai le lendemain qu'est-ce que sont le « théâtre appliqué » et la « thérapie par le théâtre », par rapport au « théâtre de guérilla » (que Karen avait mentionné en entretien) ou au « théâtre des opprimés », elle m'explique que le théâtre appliqué est un terme parapluie qui recouvre de nombreuses pratiques dont le théâtre des opprimés d'Augusto Boal, qui, d'après elle, a été détourné à des fins politiques, quand la thérapie par le théâtre est plus psychologique que politique.

⁴⁰ Sarah Penny, « The Xenophobia Project: Using Expressive Arts Therapies To Educate South African Learners About The Experiences Of Migrants », *Writing in Practice: The Journal of Creative Writing Research*, janvier 2022, 222-23.

⁴¹ Penny, janvier 2022, 223.

programme Voyage Ensemble (2005-2009) mené par Sabine qui continue ensuite à utiliser ce médium pour répondre aux traumatismes des « bénéficiaires » migrant-es du SCCT jusqu'en 2021 ; entre 2013 à 2016, l'écriture créative était déjà une composante du programme Unite avec la participation au programme de la poétesse sud-africaine Khadija Tracey Heeger. De même, la dimension innovante du programme tiendrait, selon S. Penny, à son horizontalité. Comme toutes les formations auxquelles j'ai assisté, elle et Annelie commencent par énoncer une formule selon laquelle elles ne sont pas là pour faciliter mais que « nous devons tous·tes être des cocréateur·rices de la séance » (carnet de bord 5 avril 2018). De manière plus abrupte, dans le compte-rendu de recherche, elle explique que « dans de nombreux pays africains, l'enseignement formel a tendance à être autoritaire, rigide et orienté vers la production [*product-driven*] » quand son approche se veut « basée sur le jeu », dans un projet où les « règles normales que [les participant-es] associent à un espace d'apprentissage n'ont pas d'importance⁴² ». On pourrait se demander à quels pays africains, dont les systèmes éducatifs semblent d'après elle homogènes, elle fait référence et à quelles écoles elle pense, celles réunies au sein de Unite étant déjà un échantillon très diversifié en termes de localisation et de pratiques pédagogiques (cf. chapitre 4 p. 313). Toujours est-il que cette formulation, qui se veut performative, oppose éducation formelle et pratiques informelles censées avoir cours lors des séances. Même si, concrètement, les rapports de pouvoirs en termes de classes sociales, d'âge, de racialisation sont assez clairs : ce sont Sarah et Annelie qui décident du programme, qui donnent ou coupent la parole, qui approuvent ou non les réponses, etc.

La première matinée de la formation est consacrée à des activités visant à nous présenter et, comme l'explique Mcebisi, en conclusion de la matinée, ce travail « comme l'approche de Unite doit permettre de nous aider à mieux nous connaître » (carnet de bord 5 avril 2018). Ceci passe par des exercices de mimes, des gestes qui symbolisent d'où l'on vient, par la description sensorielle de ce même endroit mis en parallèle avec le poème d'un migrant, par la définition (que les élèves connaissent très bien) de la xénophobie ou par une réflexion sur la banalité de la migration à partir de nos déplacements quotidiens (exercice assez insensible aux inégalités dans ces trajets quand sont mis en parallèle les déplacements en voiture d'Annelie, Sarah ou moi-même entre quartiers riches et proches tandis que certains enfants évoquent leurs voyages quasi quotidiens en transports en commun des townships vers le centre-ville). De même, pour « mieux se connaître », le lendemain, la dernière activité, consiste à écrire une lettre à une de ses qualités ou défauts et de lui expliquer pourquoi il faudrait le changer ou le garder tel quel. Le reste de la formation n'est pas bien plus dépaysante pour les élèves. Il consiste à inventer la suite des histoires de migrant-es collectées par les facilitatrices, exercice à trou qui rappelle celui effectué l'année précédente à partir des trajectoires recensées dans le livre du SCCT

⁴² Penny, janvier 2022, 223

In my Shoes (cf. chapitre 5 I.C p. 405), ou à rejouer ces parcours de migrant·es en imaginant des scénarios alternatifs dans des scénettes comme le font fréquemment les élèves du SCCT lors des événements organisés pour la journée de l'héritage, des droits humains, etc.⁴³. Dans ces mises en scène, l'idée est toujours de jouer, généralement avec des rôles caricaturaux, une attaque xénophobe puis la résolution du conflit. Le tout est entrecoupé de petits exercices théâtraux menés par Annelie qui se rapprochent des *energisers* auxquels les élèves sont habitué·es. Ils et elles ne savent malgré tout, pas toujours ce qui est attendu d'elles et eux et participent globalement sans réel enthousiasme.

Ceci est particulièrement perceptible à la fin du programme quand Sarah et Annelie demandent un retour aux participant·es (carnet de bord, 6 avril 2018). Elles expliquent que « la raison pour laquelle nous sommes tous·tes là, c'est parce que Scalabrini a des programmes autour de la xénophobie et on voulait voir ce qu'on pouvait ajouter pour toucher les gens, les transporter » et demandent « est-ce que vous trouvez que ce qu'on a fait, hier et aujourd'hui, est utile ? ». Devant l'absence de réponse elles tentent une reformulation, reconnaissant le fait que les élèves de Unite ne sont pas aussi xénophobes que ce que le présuppose le projet : « vous avez tous·tes été exposé·es à ce que fait Scalabrini mais peut-être que vous avez des ami·es qui sont très xénophobes... Qu'est-ce que vous pensez, en tant qu'expert·es, qu'on peut y faire ? ». Un long silence s'ensuit de nouveau, puis une élève tente sa chance : « Même si on vient de pays différents on est tous·tes les mêmes, il faut se focaliser sur le futur ». Un peu gênée par cette dernière proposition Annelie la questionne en retour : « On ne devrait pas reconnaître le passé ? », ce à quoi l'étudiante répond timidement qu'il faut oublier l'apartheid, réponse que les facilitatrices reformuleront de manière plus nuancée. Un autre participant avance « qu'avant de juger, il faut apprendre à connaître ». Les réponses des élèves ne seront pas bien plus précises quand elles posent des questions rhétoriques comme : « Qu'est-ce que ça vous a fait d'être dans les chaussures de quelqu'un d'autre ? Vous avez mieux compris ? ». Le silence qui suit la question « quelle activité vous a permis de penser différemment ? » est rompu par Mcebisi qui explique avoir adoré la dernière activité, « il faut faire de l'introspection personnelle avant de sortir affronter le monde », et permet aux deux facilitatrices de remercier et libérer tout le monde, après avoir signé les « autorisations éthiques » de Sarah qui ramassent également tous les écrits produits par les élèves pendant la formation. Quand je lui parle à l'occasion d'une pause du jeu de société que nous venons de lancer avec Africa Unite et le SCCT, qui vise aussi à lutter contre la xénophobie, elle m'explique ne pas vouloir dans le cadre de ce programme donner des informations aux participants, mais souhaite plutôt comprendre et, au contraire, obtenir des informations de leur part. Informations qu'elle utilisera pour publier son article.

⁴³ Instrument qui rappelle également les dernières activités des formations d'ARESTA (cf. chapitre 5 p. 365) ou un atelier à la résolution de conflit menée par une consultante à Africa Unite (carnet de bord, 8 juillet 2017).

La dernière étape du « projet xénophobie » de Sarah Penny a été une nouvelle formation de deux jours en septembre, cette fois à destination de l'ensemble du staff du SCCT (du moins tous celles et ceux qui ont pu se rendre disponibles) pour « laisser en place des ressources que Scalabrini pourrait utiliser⁴⁴ » après son départ. Je n'ai pas pu assister à l'ensemble de ces deux journées, mais ce que j'ai observé, plutôt que la transmission d'une méthodologie d'écriture créative ou de théâtre appliqué annoncée, ressemblait plus à la mise en œuvre d'exercices et le visionnage de vidéos devant permettre aux salarié-es de l'ONG de mieux se connaître pour mieux assister les bénéficiaires de l'ONG (carnet de bord 14 septembre 2018). Le « livret de ressources » transmis évoqué dans l'article est ainsi constitué de pages volantes dédiées aux « soins et estime de soi », au « management de la colère », aux conseils d'experts en développement du *leadership* pour être un « bon écoutant » ou aux techniques déstressantes de *tapping*⁴⁵ tirées d'un site web consacré à l'« anxiété de la conduite ». L'évaluation de l'impact du programme est effectuée grâce au retour de Amber qui, quelques mois après la formation, répond à un mail de S. Penny en lui expliquant que les activités de théâtre et d'écriture créative ont été utilisées par les élèves qui ont facilité des séances auprès de leur pair-es⁴⁶ (ce qui on l'a vu relève de la théorie du fonctionnement du programme quand seul un « *debriefing* » du programme de vacances a été mené par Mcebisi la semaine de la reprise des séances de Unite). L'article de Sarah Penny se conclut sur un type d'affirmation dont le flou et l'optimisme se rapprochent fortement de celles que les membres de l'ICESSD avancent quant aux potentialités du sport :

« Les arts expressifs ont un rôle unique à jouer dans le travail de justice sociale, grâce à leur capacité inhérente à favoriser l'empathie et à faciliter l'apprentissage à la fois affectif et cognitif. L'écriture créative est particulièrement puissante parce que les coûts des ateliers sont très faibles et que l'impact est potentiellement très large. Notre discipline recèle un énorme potentiel pour améliorer le bien-être personnel et donner une voix dans la société aux personnes marginalisées et non entendues⁴⁷ ».



⁴⁴ Penny, « The Xenophobia Project: Using Expressive Arts Therapies To Educate South African Learners About The Experiences Of Migrants », janvier 2022, 228.

⁴⁵ Technique inspirée de la médecine chinoise visant à la « libération émotionnelle » par le tapotement de certaines zones.

⁴⁶ Penny, « The Xenophobia Project: Using Expressive Arts Therapies To Educate South African Learners About The Experiences Of Migrants », janvier 2022, 228. Ce qu'elle extrapole même dans un rapport d'impact fourni à son université et accessible en ligne : « Le travail du Dr Penny a eu un effet d'entraînement au sein de l'organisation. Le personnel adulte utilise ses idées dans l'ensemble de l'organisation dans leurs différents programmes. Entre-temps, les jeunes qui ont participé aux ateliers sont allés dans six lycées locaux différents afin d'animer les mêmes activités que celles que le Dr Penny leur a proposées » (S. Penny, « Using Creative Writing To Support Social Justice », Research Excellence Framework 2021 impact case study, Brunel University of London).

⁴⁷ Penny, janvier 2022, 228.

La conclusion de l'article de Sarah Penny pointe que, même pour des programmes dont l'approche se revendique plus clairement thérapeutique et qui mettent plus largement en avant la fonction de requalification de l'art, les ambitions sont *in fine* plus globales. D'après l'autrice, il faudrait donc mieux exploiter le « potentiel » de son outil pour pouvoir transformer chaque individu-e et ainsi faire advenir des transformations sociétales majeures. L'opposition présentée en introduction de cette sous-partie entre « changer la société ou changer les individus » est donc largement artificielle puisque chaque programme joue sur ces différentes échelles. C'est toutefois dans leurs mises en œuvre et articulations différenciées par des facilitateur·rices aux parcours dissemblables que se produisent des phénomènes de dépolitisation ou de repolitisation souvent ambigus. Au global, les phénomènes de dépolitisation sont notamment perceptibles dans un processus qualifié de « sportisation de l'art ».

B. Sportisation de l'art

L. Arnaud explique que l'art et le sport peuvent être utilisés pour créer de nouveaux imaginaires et espaces et ainsi permettre aux individus de s'émanciper, mais que dans ce processus, la qualification d'une pratique physique en tant que sport, la *sportisation*, viserait un modèle de respect de la règle et des institutions quand son *artification* serait davantage valorisée pour questionner ces mêmes règles et parfois mêmes les institutions⁴⁸. Ce processus semble bien être à l'œuvre lorsqu'ARESTA ou Africa Unite organisent un tournoi de football, de netball ou de basketball, ces activités étant utilisées pour renforcer le message de la formation de respect des droits humains de chacun-e, mais aussi des devoirs et de la responsabilité de tout individu, sans vraiment venir questionner des dynamiques locales et globales qui mettent à mal la possibilité de le faire concrètement. Comme on va le voir, la situation ne semble toutefois pas fondamentalement différente quand l'art est utilisé par ces ONG qui semblent alors s'inscrire dans ce qu'on pourrait appeler une *sportisation* de l'art. Ceci est notamment perceptible à travers deux caractéristiques structurantes de ces événements. D'abord, à ARESTA, Africa Unite ou au SCCT, les événements mobilisant des pratiques artistiques se présentent souvent comme des compétitions, avec classement et remise de trophées (1). Ensuite, loin de venir questionner des représentations du monde, l'art et la culture sont lors de ces événements généralement synonymes de « traditions » souvent présentées comme diverses, mais figées dans des frontières et des pratiques relativement immuables (2).

⁴⁸ Arnaud, *Agir par la culture. Acteurs, enjeux et mutations des mouvements culturels*, 2018, 287-89. L. Arnaud fait ici référence aux travaux de N. Elias qui présente la culture comme vecteur de domestication des corps et des esprits (Norbert Elias, *La civilisation des mœurs*, Coll. « Liberté de l'esprit » (S.I.: Calmann-Lévy, 1991); Norbert Elias et Eric Dunning, *Sport et civilisation: la violence maîtrisée*, trad. par Josette Chicheportiche et Fabienne Duvigneau (Paris: Fayard, 1994).

1. La mise en compétition

La *sportisation* de l'art passe par la mise en compétition des performances artistiques (avec podium et trophées) et s'inscrit dans un univers associatif lui-même très compétitif avec des projets d'*empowerment* qui produisent plus ou moins consciemment « des sujets néolibéraux⁴⁹ ». Cette mise en compétition, déjà perceptible dans les modes de sélection des participant-es au SCCT ou à Africa Unite (cf. chapitre 4) et dans le mode de fonctionnement des programmes, est structurante de nombreux événements mobilisant l'art. Même si le fait que généralement chacun-e reçoivent une récompense vient légèrement atténuer l'effet de classement, il y a bien la désignation de vainqueur-es et de perdant-es.

A Africa Unite, j'ai déjà évoqué dans le chapitre précédent les compétitions factices lors des formations pour obtenir un faux-financement attribué au groupe étant parvenu à mettre en scène de la manière la plus originale (souvent en incorporant chant, danse ou scénette) et didactique les problèmes et solutions (qui incluent souvent des propositions de mobilisation de l'agir culturel) envisagés pour son pays ou son école. Les membres de l'ONG me reprocheront également le manque d'aspect compétitif du jeu de société, ce qui rendrait, d'après eux, le jeu moins excitant pour les enfants. De même, une simple après-midi de célébration de la journée de l'Afrique, devient l'objet d'une mini-compétition qui porte sur les tenues traditionnelles, spécialités culinaires et présentation d'un aspect culturel de son pays (pas forcément africain) que chaque membre doit apporter et préparer.

La compétition est encore plus inhérente au fonctionnement du SCCT, avec à chaque séance la possibilité de gagner des points et, en théorie, la possibilité de rejoindre (ou d'être exclu) du ICC, selon son implication et ses performances. Elle est également présente lors des trois événements, organisés respectivement pour célébrer la journée des droits humains, de la jeunesse et de l'héritage, qui fonctionnent sur le même modèle : par école, les enfants doivent imaginer et créer des mini-représentations artistiques qu'ils présentent ensuite au reste du groupe, et pour lesquels ils sont classés par l'équipe de Unite. Si la scénette que les élèves préparent pour l'événement coorganisé avec Africa Unite et la YMCA (cf. figure 3 ci-dessous) ne rentre pas dans un format compétitif, l'événement en lui-même est une compétition d'éloquence - plus exactement une forme de ce qui est appelé dans le monde anglophone *competitive debate* - autour de la question « Est-ce que la xénophobie est une forme de harcèlement [*bullying*] ? ». Les deux équipes (deux lycées de Gugulethu) doivent donc répondre, une par l'affirmative et l'autre la négative et défendre leurs positions. Heureusement, les premières l'emportent (par chance ?) d'une petite longueur.

⁴⁹ Eliasoph, *Making volunteers*, 2011, 180; Talpin, *Community organizing*, 2016, 208; Arnaud, « Sous le maillot, la race ? Idéologie et discours sportifs dans les politiques d'intégration des "minorités ethniques" en France et en Grande-Bretagne », 2001.



Figure 41 - Les élèves de Unite jouant la scénette qu'ils ont préparé lors de la journée de la Jeunesse (source : Facebook SCCT)

Pour finir, les concours de talents (*outside events*) organisés dans les écoles par ARESTA ne sont pas vraiment structurés comme des compétitions, puisqu'aucun-e vainqueur-e n'est clairement désigné-e - bien que celui qui se tient dans le lycée de Nomzamo le 4 mars 2016 soit adossé à un concours de beauté organisé par l'école. Le principe est assez simple puisque, l'équipe d'ARESTA se contente, après avoir affiché ses banderoles, de mettre à disposition dans le hall ou dans la cour d'une école son micro et sa sono. Après une prière et/ou l'hymne national, les enfants qui le souhaitent, généralement nombreux-ses, restent assister à ces événements qui se tiennent le vendredi après-midi. Celles et ceux qui le désirent peuvent mettre en scène leur talent dans des performances entrecoupées de discours de Mr Dream et parfois de membres de l'équipe enseignante. Toutefois, l'absence de compétition lors de ces événements ne relève pas vraiment d'un choix mais plutôt d'un manque de moyens, car compétition signifie récompenses, ce que l'ONG ne peut assurer trop fréquemment.

Lors d'occasions particulières et quand le budget le permet, c'est sur ce modèle compétitif que sont organisés les événements artistiques. Ainsi, pour récompenser les élèves de Simanyene qui contactent ARESTA pour organiser un deuxième concours de talents (après celui « obligatoire » d'avril) Mr Dream fournit des médailles et trophées pour les participant-es. C'est également le cas pour la journée mondiale des réfugié-es qui concentre beaucoup d'attention et de moyens financiers pour son organisation sous la forme d'une « compétition de storytelling ». Les événements des années précédentes ont pour la plupart tous été organisés dans des formats compétitifs entre les écoles du programme :

un tournoi de football et un « concours d'art visuel » en 2012, un quizz sur les réfugié-es en 2013, un débat compétitif en 2015. Il en est donc de même en 2016 où les lycéen·nes des six écoles de Strand et Mfuleni, qui ont déjà reçu la formation de *peace ambassadors* doivent présenter une « histoire de réfugié-e » par le biais du « théâtre, de la poésie, de la musique ou de la danse⁵⁰ ». L'organisation de cet événement a demandé un long travail de mobilisation et de remobilisation des élèves pour que chaque école présente une scénette représentant la souffrance des réfugié-es, dans une imagerie misérabiliste et héroïque, qui correspond bien à celle du HCR et d'ARESTA (et dont la violence a même surpris dans le public certain·es membres du staff d'ARESTA, eux-mêmes réfugié-es, carnet de bord 16 juin). Cette vision, se retrouve dans les discours des invités de l'événement, qui entrecoupent les scénettes, des représentant·es du CTCR*, de l'OIM*, de l'exécutif municipal (*mayoral committee*) du Cap, du ministère de l'éducation et de celui de la communication gouvernementale et des systèmes d'information. Ce sont également ces invité-es qui remettent les trophées à la fin de l'événement (*cf. Photo 13 ci-dessous*) après avoir noté les performances en se basant sur une grille de critères donnant une importance prépondérante à la technique (50 points sur 60) et moindre au respect de la thématique (10 points sur 60). Comme souvent, le rapport à la compétition est légèrement euphémisé. Tous·tes les élèves reçoivent une médaille et les premières, troisièmes et cinquièmes équipes reçoivent un trophée dans des mini-compétitions avec les deuxièmes, quatrièmes et sixièmes. Malgré cela, en octobre, lorsque nous essayons de mobiliser les élèves de l'école de Mfuleni, arrivé-es dernier·ères, pour participer à la marche de la paix, les élèves et une enseignante nous disent ne plus vouloir s'impliquer, ayant été déçu·es du résultat, malgré leur investissement (carnet de bord, 20 octobre).

⁵⁰ ARESTA, « June monthly report », Juin 2016.



Photo 13 - Remise de trophées lors de la journée mondiale des réfugiés d'ARESTA (Page Facebook d'ARESTA)

2. Culture = traditions

A un an d'intervalle, le 24 septembre 2016 et le 23 septembre 2017, les équipes d'ARESTA et d'Africa Unite ont toutes deux organisé à Samora Machel des événements, en affichant des objectifs et une méthodologie similaires, pour la « journée de l'héritage » (*Heritage Day*). En 1996, au moment de choisir les jours fériés nationaux pour la nouvelle Afrique du Sud post-apartheid, les nationalistes zulu de l'Inkatha Freedom Party (IFP)* font pression pour que soit ajouté à la liste la « journée de Shaka » (présenté comme l'unificateur de la nation Zulu) qu'ils célébraient le 24 septembre dans le Bantoustan du Zululand. Pour les satisfaire sans risquer de ne donner des gages qu'aux seuls Zulu, un compromis est atteint en transformant la journée de Shaka en journée de l'héritage qui doit permettre à chaque Sud-Africain-e de « célébrer la richesse culturelle de la nation⁵¹ ». Depuis, à l'occasion de celle-ci, des associations, des municipalités ou des entreprises organisent des événements qui doivent permettre à chacun-e de présenter « sa culture », généralement résumée à des attributs vestimentaires, culinaires ou des chants et danses « traditionnelles »⁵². C'est ce que feront ARESTA et Africa

⁵¹ Site internet du gouvernement sud-africain : <https://www.gov.za/news/events/commemorative-events/heritage-day>.

⁵² Ceci s'inscrit dans un mouvement plus large : de « retour des chefs traditionnels » après qu'une large partie du mouvement anti-apartheid se soit opposé à ce qu'il qualifiait de « tribalisme », notamment du fait de la manipulation par le gouvernement de l'apartheid des « autorités tribales » (Thomas Koelble et Edward Lipuma, « Traditional Leaders and the Culture of Governance in South Africa », *Governance* 24 (1 janvier 2011): 5-29) ; de

Unite en 2016 et 2017, même si ARESTA ajoute un tournoi de football avant la partie « culturelle » (un tournoi de netball était également prévu pour les femmes, il n'aura pas lieu du fait du manque d'équipes).

Les deux événements culturels se tiennent dans la cour du Tsoga Hall, grand bâtiment situé au cœur du township, projet d'un demi-million de dollars financé par les pouvoirs publics sud-africain en collaboration avec la fondation du cimentier Holcim, qui devait permettre de « construire un avenir prometteur » pour Samora Machel⁵³. Comme pour d'autres projets de centre communautaires « innovants », malgré les récompenses architecturales raflées, l'avenir prometteur ne s'est pas vraiment matérialisé, le bâtiment étant 10 ans après sa construction largement sous-utilisé et peu entretenu du fait des tensions autour de sa gestion par une ONG locale (Tsoga Environmental Centre) qui manque de moyens⁵⁴. Cette dernière ne souhaitant pas donner accès à un trop grand nombre de personnes au grand hall, pourtant vide, à l'intérieur du bâtiment, les événements d'ARESTA et Africa Unite se tiennent dans la cour, malgré le ciel menaçant et les quelques gouttes de pluie en 2016.

Les deux cérémonies visent à célébrer la diversité du continent (et au-delà on le verra) en présentant sa richesse culturelle par la mise en scène des danses, musiques, vêtements et nourriture de chaque pays. Le dispositif et le public sont relativement similaires : environ 70 chaises en plastique ont été sorties et positionnées devant l'entrée principale du Tsoga Hall les sonos des ONG sont installées, sous le barnum d'ARESTA en 2016 et sur une petite scène en 2017 pour l'événement d'Africa Unite. Un groupe d'enfants, dont le nombre augmentera au fur et à mesure de l'événement y prend place (cf. *Photo 14 ci-dessus*). Les cérémonies sont assez similaires et ressemblent assez aux *outside events* qu'ARESTA organise dans les lycées. Après une ouverture par une prière, les performances des jeunes habitant·es du township, majoritairement sud-africain·es, s'enchaînent : celle d'un groupe d'*isicathulo*⁵⁵, d'un groupe de danse « traditionnel », de *breakdanseurs*, de rappeurs, chanteur·ses de pop, une scénette de théâtre, etc. La journée de l'héritage d'ARESTA se distingue par la performance d'une troupe de majorettes équipées de bâtons en bois et suivie par quelques vuvuzelas et tambours, celle

« la réaffirmation des identités 'ethniques' » (Ali Khangela Hlongwane et Sisifo Mxolisi Ndlovu, *Public History and Culture in South Africa: Memorialisation and Liberation Heritage Sites in Johannesburg and the Township Space*, African Histories and Modernities (Cham: Palgrave Macmillan, 2019), 7) ; et plus globalement de la « tradition » dans la construction d'une nation sud-africaine post-apartheid unie dans la diversité (Emile Boonzaier et Andrew Spiegel, « Tradition », in *New South African Keywords*, éd. par Nick Shepherd et Steven Robins (Athens, Ohio: Ohio University Press, 2008), 195-208).

⁵³ Hans-Rudolf Schalcher, « Tsoga Environmental Center - Community center in South Africa » (Zurich, Switzerland: Holcim Foundation, 2008), 1.

⁵⁴ Sur cette question voir : Gerard Hagg, « The State and Community Arts Centres in a Society in Transformation: The South African Case », *International Journal of Cultural Studies* 13, n° 2 (mars 2010): 163-84; Lionel Arnaud, Léo Fortaillier, et Julie Lourau, « Les mouvements culturels en faveur des « droits culturels » des habitants des quartiers ségrégués du Cap, de Salvador de Bahia et de Toulouse : de l'« insurrection culturelle » à l'action épistémique », *Biens Symboliques / Symbolic Goods*, n° 13 (15 décembre 2023): 9-10.

⁵⁵ Cf. note de bas de page 8 p. 18.

d’Africa Unite par un concert d’un groupe zimbabwéen de marimba. Pour l’organisation, ARESTA va largement s’appuyer sur Ikamva (à l’initiative de ce projet) qui va elle-même s’appuyer sur une autre ONG, Ubuntu Bethu, créée par Zinhle et Kuda, un jeune couple sud-africano zimbabwéen habitant Samora Machel et qui fournit, depuis le Tsoga Hall, aide aux devoirs et activités artistiques aux enfants du township. Cet événement sera pour ces dernières l’opportunité de montrer sur scène ce qu’ils répètent avec Ubuntu Bethu, garantissant dans le même temps le succès de la cérémonie. L’année d’après, la stagiaire hollandaise d’Africa Unite en charge de l’organisation de l’événement va également s’appuyer sur cette même CBO dont elle a obtenu le contact par Mandla, pair éducateur de Samora Machel*.

En 2016, ce sont Mr Daniels et Andile qui, après le tournoi du 13 juillet (*cf. Tableau 11 p. 421*), ont contacté ARESTA pour organiser avec Ikamva un événement sportif et culturel pour le 24 septembre. Comme Mr Daniels l’explique lors de la première réunion de préparation (carnet de bord, le 19 août 2016), cette initiative fait suite au meurtre d’une jeune Sud-Africaine par un « *Shangaan** ». Ikamva a déjà organisé un « dialogue » lors duquel les représentants de la « communauté Shangaan » de Samora Machel se sont excusés et ont pris en charge les frais liés à l’enterrement (entretien Mr Daniels, le 28 novembre 2016). Il faut également réinscrire la volonté d’organiser cet événement dans la collaboration qui existe avec ARESTA depuis 2015 et qui doit se continuer à partir de septembre 2016 avec la mise en œuvre d’un nouveau cycle de « *community mapping* - formations - activités ». Ce partenariat a permis à Mr Daniels et Andile de maintenir Ikamva à flot et de générer de petits revenus financiers et symboliques pour une organisation qui a vu nombre de ses membres partir (entretien Mr Daniels, le 28 novembre 2016). Ainsi, à ma connaissance, le meurtre en question ne sera pas du tout évoqué lors de l’événement, où la communauté mozambicaine n’est pas représentée.

Le mois précédent l’événement, durant les deux réunions de préparation, et le jour J, Mr Daniels, Andile et Kuda tentent d’impliquer la police, le *ward councillor*, le bureau local du ministère provincial des sports et loisirs mais aussi des représentant·es des différentes communautés d’étranger·es vivant dans le township. Le ministère des sports et des loisirs donne, non sans contretemps et difficultés, accès au terrain de football et le *ward councillor* passe serrer quelques mains et faire un discours lors du tournoi. Toutefois, les ambitions de grand tournoi devant réunir toutes les communautés de Samora Machel sont revues à la baisse. Mr Dream parvient à mobiliser une équipe de football de Somaliens (celle qui était déjà présente à Strand) et Ikamva monte une équipe, qualifiée de SADC*, composée des quelques Sud-Africains, quelques Zimbabwéens et Congolais et quelques policiers du service de la prévention sociale des crimes (Mr Daniels attribue cette faible participation au fait que le sergent n’a pas pu lui donner la veille, le mégaphone qui lui aurait permis d’annoncer l’événement dans le township). Toutefois, hormis deux Somaliens, dont un qui travaille pour Sonke

Gender Justice (ONG membre du Western Cape Refugee and Migrant Forum*) et Kuda, aucun des joueurs ne viendra assister à la partie culturelle de l'événement.



Photo 14 - Événements d'ARESTA du 24 septembre 2016 (en haut) et d'Africa Unite du 23 septembre 2017 (en bas)
(source : pages Facebook des deux organisations)

Si Ubuntu Bethu peut facilement réunir des enfants avec des compétences artistiques, ils n'ont pas la capacité de mobiliser, comme le souhaiterait ARESTA, les migrant-es qui habitent Samora Machel. L'événement n'étant pas inscrit dans le plan de travail établi avec les bailleurs, Mr Dream a bricolé

pour obtenir des fonds, mais ne s'implique que très peu dans l'organisation qui est déléguée à Ikamva et moi-même. La portée de l'événement pour l'ONG et le budget ne sont donc pas aussi importants que celui de la journée mondiale des réfugiés ou d'un événement de cohésion sociale du CTCR*, financé par l'UE, pour lequel Mr Dream est engagé comme maître de cérémonie et pour lequel il peut faire venir des groupes de musiques et danses (notamment de tambours du Burundi) qui seront rémunérés pour animer les coupures entre les discours du HCR, de la SAHRC, de la SAPS ou du CTCR (carnet de bord, 29 novembre 2016). En 2016, seules les tenues traditionnelles Xhosa de quelques membres d'Ikamva viennent rappeler l'objectif prévu de présentation de la diversité culturelle du continent africain quand les parures de ce type sont un peu plus nombreuses en 2017 (pour les raisons déjà mentionnées). Et seul Kuda, après avoir rappelé, évoque ses racines zimbabwéennes et ajoute son discours sur le besoin de cohésion sociale, à ceux de Mr Dream, des membres d'Ikamva ou du footballeur somalien membre de Sonke. La journée se termine par un repas qui devait voir chaque communauté apporter des spécialités nationales, mais où seront seulement dégustés le *umngqusho* (mélange de haricots et de maïs concassé) et les tripes préparées par les femmes d'Ikamva et les crêpes que j'ai cuisinées. La difficulté d'Ikamva à mobiliser des étrangères est rendue d'autant plus flagrante par la présence, dans une salle adjacente au grand hall qu'on peut apercevoir à travers les barreaux et entendre depuis la cour, de danseuses habillées de grandes robes colorées tournant sur elles-mêmes et qu'on m'expliquera être une église congolaise. La journée de l'héritage ne parviendra donc que difficilement à mobiliser quelques étrangères et ne remplira donc pas vraiment son objectif initial de représentation de la diversité et d'interactions entre « cultures ».

C'est pour pallier cela que, de son côté, Africa Unite se charge de mobiliser parmi ses pairs-educateurs, ses stagiaires et son réseau d'organisation de migrant-es, des personnes, qui ne sont certes pas de Samora Machel, mais pourront représenter leur pays : une stagiaire et un pair éducateur (travaillant comme opérateur de l'ascenseur du bâtiment d'Africa Unite) pour le Zimbabwe, le directeur de la Somali Association of South Africa (avec qui l'ONG mène également son programme de *skills sharing*) pour la Somalie, le directeur de NIIRSA* (organisation rassemblant des organisations de réfugiés-es) pour le Rwanda et un pair éducateur congolais pour la RDC. Les organisateur-ices d'Africa Unite ont demandé aux intervenant-es de présenter leur pays, leur « culture », souvent habillées dans leurs habits « traditionnels » et parfois munis d'un drapeau, comme certain-es d'entre elles et eux l'ont déjà fait lors d'une petite compétition organisée au bureau quelques mois auparavant pour la journée de l'Afrique (carnet de bord, 23 mai 2017). En plus, des représentant-es du Zimbabwe, Rwanda, Somalie, Congo, les stagiaires sont également mis à contribution et de jeunes Suédoises coiffées de couronnes de fleurs expliquent par exemple les célébrations de *Midsommar*, des Allemandes évoquent des spécialités bavaroises, etc. Chacun-e a réalisé une petite affiche détaillant ces mêmes traditions (comme lors de la journée internationale des réfugiés-es d'ARESTA) et cuisiné une spécialité de leur pays.

Si les événements laissent une certaine place à des expressions culturelles considérées comme non-traditionnelles, par exemple lorsque les jeunes d'Ubuntu Bethu rappent ou jouent des scénettes sans lien avec cette thématique, ce sont bien celles qui sont envisagées comme « traditionnelles » que les membres d'Africa Unite présentent sur scène. C'est cette vision « traditionnaliste », voire folklorisante, que je retrouve également lors de l'événement du SCCT pour la journée de l'héritage, avec des élèves qui expliquent être fiers d'être Xhosa et de croire aux ancêtres tout en appelant à l'unité du pays et du continent (carnet de bord, 21 septembre 2018). Cette idée d'unité dans la diversité telle qu'interprétée ici, bien qu'elle aboutisse parfois à des expressions stéréotypées de telle ou telle culture, est généralement inoffensive, mais peut tout de même poser des problèmes pour celles et ceux qui ne savent pas comment performer leur culture. Ainsi, lors du concours culturel organisé au bureau d'Africa Unite pour la journée de l'Afrique (cf. ci-dessus), Chantelle et Rochelle (la secrétaire de l'ONG) qui n'avaient pas exprimé le souhait de participer aux présentations sont soudainement sollicitées pour présenter la « culture *coloured* ». Non-préparées pour aborder ce sujet complexe et débattu⁵⁶ face à la petite vingtaine de personnes (dont une dizaine qui sont en Afrique du Sud depuis peu de temps), elles restent silencieuses et un peu gênées. Des commentaires maladroits les incitent à parler des gangs ou des *ghams* (mot péjoratif pour désigner une personne *coloured* perçue comme « non éduquée »), ce qui provoque des rires mais accentue aussi un peu leur désarroi. Elles finissent sur les conseils de Zacharia par dire quelques phrases un peu embrouillées sur les *Kaapse Klopse* (cf. note de bas de page 49 p. 244) et retournent vite s'asseoir (carnet de bord, 23 mai 2017).

L'analyse des agir culturels mise en œuvre dans les programmes de cohésion sociale portés par ARESTA, Africa Unite et le SCCT montre comment des dispositifs apparemment participatifs s'inscrivent dans une logique de gestion des tensions plus que de transformation sociale. Les actions communautaires, qu'elles prennent la forme de performances artistiques, de tournois sportifs ou d'événements de « célébration de la diversité », sont rarement pensées comme des espaces de conflit ou de politisation. Elles mobilisent au contraire des formats qui privilégient l'expression symbolique, la convivialité et l'émotion, au détriment d'un travail plus frontal sur les rapports de pouvoir, les hiérarchies sociales ou les revendications politiques. Dans ce contexte, l'art et le sport jouent un rôle ambivalent. D'un côté, ils permettent d'engager des publics variés et de susciter des dynamiques de reconnaissance mutuelle. De l'autre, ils tendent à neutraliser les enjeux, à lisser les tensions et à

⁵⁶ Quand certain-es rejettent en bloc l'idée de l'existence du groupe *coloured*, catégorisation créée par le colonialisme et consolidée par l'apartheid, d'autres présentent les *coloureds* comme les descendant-es des Khoisan ou d'esclaves d'Asie du Sud-Est (mettant en avant une identité musulmane *Cape Malay*). D'autres encore retournent le stigmate et s'approprient le terme de *coloured* pour recréer une culture « autre », forgée par l'histoire violente du pays, autour par exemple de l'*Afrikaaps* (langue issue de l'Afrikaans parlée dans les townships *coloured*) ou des *Kaapse Klopse* (Adam Haupt et al., éd., *Neva again: hip hop art, activism and education in post-apartheid South Africa* (Cape Town, South Africa: HSRC Press, 2019); Armelle Gaulier et Denis Constant Martin, *Cape Town Harmonies: Memory, Humour and Resilience* (Baltimore, Maryland: Project Muse, 2017)).

reléguer les causes de la xénophobie, qu'elles soient structurelles, économiques ou politiques, à des malentendus relationnels ou à un manque d'interactions interculturelles. Ces formats contribuent ainsi à une déconflictualisation des problèmes sociaux, en les requalifiant en termes de déficit de lien social ou de communication, sans interroger les causes profondes des violences ni les responsabilités institutionnelles. Ce cadrage, qui évite les clivages et la confrontation, participe ainsi à un processus de dépolitisation dans lequel les expressions de souffrance ou d'injustice sont réintégrées dans un registre thérapeutique ou éducatif. En encourageant l'engagement sans le conflit, en formant des ambassadeur·rices de la paix sans opposants désignés, ces ONG poursuivent une pédagogie de la pacification davantage qu'un projet d'émancipation. C'est ce glissement, à la fois pragmatique et normatif, que cette partie a permis de mettre en lumière un glissement d'autant plus efficace qu'il s'appuie sur des pratiques valorisées et relativement consensuelles comme l'art ou le sport.

Si le programme du SCCT se résume, au-delà des séances de formation, à ce répertoire d'action ce n'est pas le cas d'ARESTA et d'Africa Unite. En effet, les deux ONG puisent également dans des méthodes de mobilisation plus classiques dans le contexte sud-africain, chacune en accord avec leurs styles respectifs.

III. Les mobilisations ambiguës du répertoire d'action sud-africain

Si les organisations de la cause des migrant·es sont assez fermement ancrées dans ce qu'il serait possible d'appeler le « pôle ONGisé » de l'espace des mouvements sociaux sud-africains, comme leur mobilisation d'une certaine approche de l'agir culturel des habitant·es des townships le montre, leurs pratiques ne sont pas monolithiques et peuvent s'inspirer de celles du pôle militant. Ceci ne signifie pas nécessairement une repolitisation de leur activité, comme je vais le montrer pour le cas des manifestations « pacifiques » organisées par ARESTA (A). Ces pratiques peuvent aussi s'inscrire dans des collaborations avec des organisations du pôle militant et aboutir à des résultats plus ambigus, comme dans le cas du processus de dialogues qu'Africa Unite initie à Nyanga (B).

A. ARESTA : Marches de la paix

Les « marches de la paix » (*peace marches*) se déroulent toujours sur le même modèle : depuis un point de rendez-vous, défini selon l'itinéraire déclaré, le cortège chemine jusqu'au commissariat local où un « protocole d'accord » (*Memorandum of Understanding* ou MoU) est remis à l'officier en charge (cf. Figure 42 p. 462). Sur le site internet de l'organisation, il est expliqué que :

« ARESTA prépare et organise des marches de la paix afin de diffuser le message de tolérance, d'unité et de non-violence dans les townships. Des acteurs de différents secteurs sont invités à se joindre à la marche et à représenter leur organisation.

Souvent, des membres de la communauté non invités qui partagent le même appel à la non-violence dans leur communauté se joignent à la marche⁵⁷ ».

Bien que l'organisation de cette marche soit inscrite dans les « plans de travail » à la fin de la formation (cf. *Chapitre 5 III.2 p. 375*), c'est bien, comme indiquée sur le site internet, l'équipe d'ARESTA, et non les participant·es, qui s'occupe de l'organiser. La phase de préparation passe par la déclaration à la mairie de la manifestation, l'invitation de participant·es et la mobilisation des *peace ambassadors* et *monitors* qui ont été formé·es, sur le groupe WhatsApp et en se rendant sur place. Pour la marche du 13 août à Khayelitsha et celle du 23 octobre à Mfuleni, nous nous déplaçons ainsi plusieurs fois avec Nomvula dans le township pour mobiliser les élèves et distribuer des lettres officielles d'invitation aux *peace monitors* (qui doivent ensuite eux-mêmes les faire circuler) et à la police. Pour la marche organisée à Khayelitsha, nous achetons des piles pour le mégaphone d'une des *peace monitors* membre de SANCO qui doit annoncer l'événement dans son quartier. Nous nous rendons également sur une avenue où de nombreux magasins sont tenus dans des conteneurs par des étranger·ères pour les inviter. La plupart d'entre eux sont indifférent·es ou sceptiques et l'un d'eux nous demande « comment une marche va arrêter la xénophobie ? » (carnet de bord, 12 août 2013). Nomvula mentionne à chaque fois qu'ARESTA fournira un encas aux participant·es.

Malgré ces promesses et nos efforts, les marches ne sont jamais massives. Les chiffres, un peu gonflés, indiquent 150 personnes à Strand, la réalité se situe plutôt entre 50 et 100 personnes pour les trois manifestations, ce qui est déjà conséquent, mais doit être mis en balance avec le fait que les formations réunissent 50 élèves et 50 adultes. Le grand nombre de personnes portant le t-shirt distribué pendant la formation indique que la mobilisation ne se fait guère au-delà de ce groupe, contrairement à ce que suggère le site internet (cf. *Photo 14 ci-dessous*). De même, malgré notre démarchage, les étranger·ères sont totalement absent·es de la marche, hormis à Strand, où un groupe de Somaliens en relation avec le *councillor*, nous rejoignent directement à l'arrivée, pour la remise du MoU. Les photos des marches précédentes que j'ai consultées ne montrent pas des groupes plus conséquents. Après la marche de Khayelitsha, qui réunit entre 50 et 80 personnes, Mr Dream est d'ailleurs satisfait de ces chiffres et considère l'événement comme un « succès » (carnet de bord, 13 août 2016).

⁵⁷ Site internet d'ARESTA, archive du 17 novembre 2016 : <https://web.archive.org/web/20161117072545/http://aresta.org.za/social-cohesion-activities>.



Photo 15 - Marche de la paix à Lwandle, le 7 mai 2016 (source : page Facebook d'ARESTA)

Le jour j, nous nous rendons sur place à l'heure prévue, mais, pour laisser aux participant-es le temps d'arriver le cortège s'élance généralement très en retard. Ceci est empiré à Mfuleni par la pluie, qui finira par s'arrêter, à Strand par une autre manifestation, elle non-déclarée et barrant une entrée du township avec des poubelles et pneus brûlés, et à laquelle s'ajoute une coupure d'eau pour une partie du township obligeant certain-es participant-es à attendre d'être ravitaillé-es par un camion-citerne avant de venir. La tête du cortège se réunit derrière une des bannières d'ARESTA et les manifestant-es entonnent des chants de protestations issus de la lutte anti-apartheid. La manifestation occupe généralement le trottoir et/ou une partie de la route, laissant les voitures circuler. La sécurité est assurée par des membres d'Ikamva, rémunérés par ARESTA pour l'occasion, et une voiture de police ferme le cortège. Des prospectus contre la xénophobie (cf. *Annexe 9 p. 545*) sont distribués aux passant-es que nous croisons, pas toujours très réceptif-ves.

La marche, généralement assez courte, se termine devant le commissariat où, après un discours de Mr Dream et du représentant-e de la police, accompagnés parfois d'un discours du *ward councillor* (et, à Lwandle, d'un représentant de la communauté somalienne), un-e *peace monitor* lit le MoU, avant qu'il ne soit signé. Je manque d'informations sur la manière dont ce document qui reprend des codes très formels, contractuels et légaux, a originellement été rédigé⁵⁸ (cf. *Figure 42 ci-dessous*). Nous nous contentons de remplacer pour chaque événement le nom du township. Comme indiqué

⁵⁸ J'ai toutefois retrouvé une archive de 2012 qui atteste qu'il n'a pas évolué au moins depuis cette date.

dans son premier point, le texte porte principalement sur le problème de la criminalité, « défi » qui « peut et doit être relevé collectivement par la police et la communauté⁵⁹ ». La question de la xénophobie est plus secondaire. C'est au travers du cadrage de la lutte contre le crime que la communauté demande à la police son soutien face aux « crimes liés aux migrant·es et aux réfugié·es ». Cette formulation ambiguë fait suite à d'autres demandes d'intervention pour « prévenir les crimes » et « les cambriolages qui ont lieu dans nos maisons ». Suivent « la criminalité envers des groupes sociaux, tels que les lesbiennes et les gays », « la toxicomanie qui détruit nos jeunes » et les « violences envers les femmes et les enfants⁶⁰ ». Le mot « xénophobie » n'est pas utilisé dans le corps du texte et la première mention « crimes liés aux migrant·es et aux réfugié·es » est complétée par un paragraphe à la fin du document qui appelle la police « à fournir une protection substantielle aux demandeur·ses d'asile et réfugié·es » (sans mention cette fois des autres migrant·es). Comme Mr Dream, qui explique dans son discours que « nous ne sommes pas là pour travailler *contre* mais *avec* la Police » (carnet de bord 13 août 2016), le document « applaudit le travail de la Police » et, même s'il demande à cette institution plus de « patrouilles dans nos quartiers », conclut que le combat contre la criminalité « n'est pas seulement le travail de la Police ou des CPF*, mais l'affaire de tout le monde »⁶¹. Le discours du représentant de la police va également dans ce sens.

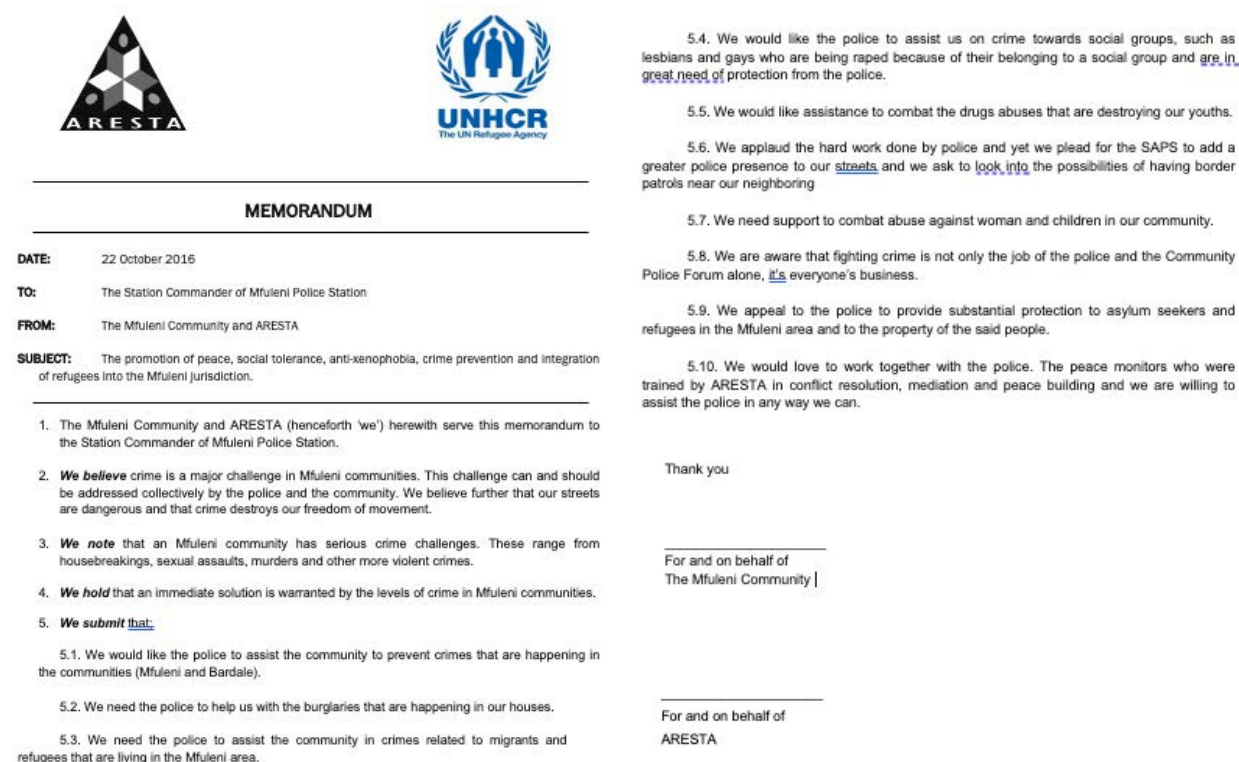


Figure 42 - MoU remis au poste de police de Mfuleni le 22 octobre 2016

⁵⁹ ARESTA, « Protocole d'accord avec la Police », 2016, 1.

⁶⁰ ARESTA, 2016, 2-3.

⁶¹ ARESTA, 2016, 3.

La signature du MoU et l'insistance sur la coopération avec la police (souvent remplacée par « gouvernement » dans d'autres contextes) permet de distinguer les marches de la paix d'autres formes de protestations publiques non déclarées et marquées par des répertoires plus contestataires, voire l'utilisation de la violence⁶². C'est ce que m'explique Mr Dream en entretien lorsqu'il évoque sa manière d'envisager les marches :

« - Mr Dream : Je me disais qu'il fallait organiser une marche à laquelle tout le monde devait participer... [...] Ce qui m'a motivé, c'est de faire en sorte que les dirigeant-es des différentes composantes, les membres de la communauté immédiate, traversent les rues et les routes de cette communauté jusqu'au poste de police et remettent un protocole d'accord. Sans violence, sans attaque contre quiconque, sans provoquer quoi que ce soit, juste une marche.

- Léo : C'est la différence avec un toyi-toyi⁶³ ?

- Mr D : C'est [un toyi-toyi] très différent d'une manifestation ou d'une marche pour la paix.

- L : Quand les gens font un toyi-toyi, ils ne donnent pas de mémorandum ?

- Mr D : Ça dépend, ça dépend du toyi-toyi qui les occupe. Quand ils font leur propre protestation, ça dépend, c'est une protestation avec un MoU ou c'est juste une protestation ? Mais ce n'est pas légal, si c'est légal, il devrait y avoir un MoU. C'est pour ça, pour notre marche, on doit passer par la ville du Cap pour faire la demande. Parce qu'il s'agit d'un événement public, il doit être conforme à la loi » (entretien Mr Dream, le 15 novembre 2016).

Les marches de la paix sont des manifestations au sens où elles sont une « occupation momentanée par plusieurs personnes d'un lieu ouvert public ou privé et qui comporte directement ou indirectement l'expression d'opinions politiques⁶⁴ ». Même si on a vu que cette dimension politique tend à être dissimulée dans la recherche de la consensualité, les chants anti-apartheid entonnés pendant la marche s'inscrivent eux plus clairement dans le répertoire d'action des townships sud-africains. Si Nomvula trouve ces chants « vieux et trop politiques » (entretien, 4 novembre 2016), Mr Dream me les présente lui comme une tradition indissociable des manifestations :

⁶² Siméant-Germanos, « Protester/mobiliser/ne pas consentir. Sur quelques avatars de la sociologie des mobilisations appliquée au continent africain », novembre 2013.

⁶³ Danse d'origine zimbabwéenne utilisée lors des manifestations pendant et après l'apartheid, et qui par extension désigne une manifestation populaire, avec une connotation plutôt spontanée et antagoniste.

⁶⁴ Olivier Fillieule, *Stratégies de la rue. Les manifestations en France*, Académique (Paris: Presses de Sciences Po, 1997), 44.

« Les chants font partie... On [our people] est tellement habitué à ce qu'il n'y ait pas de marche ou de rassemblement sans qu'il y ait quelque chose d'excitant [vibrant] pour les gens. Si quelque chose d'excitant pour eux c'est une chanson, ils chantent les chansons et dansent, ce n'est pas motivé par un chant d'un parti politique. Ce sont ces chansons qui ravivent l'esprit de la manière dont les Sud-Africain-es marchent [...] C'est une sorte de tradition » (entretien Mr Dream, le 15 novembre 2016).

Comme l'explique O. Fillieule et P. Favre, une manifestation se définit également par une volonté de « mettre à l'agenda » une question, qui passe souvent par l'invitation de médias⁶⁵. Des journaux, hebdomadaires et ultra-locaux, distribués gratuitement dans les townships sont donc généralement invités : *Kasi Vision* distribué à Lwandle, Nomzamo et Zola, ou *Vukani* distribué à Khayelitsha, Gugulethu et Langa. J'ai essayé en tant que stagiaire d'inviter des journaux au tirage plus important et plus large mais ceux-ci ne sont pas intéressés par un événement trop local. Si ceci relève peut-être surtout de raisons pratiques, le choix d'organiser les marches dans les townships et non au centre-ville où la visibilité serait plus grande, marque, à la suite des formations, une volonté de s'inscrire à l'agenda local du township, et non à une échelle plus vaste. Il ne faut peut-être pas non plus négliger le fait qu'un article, publié dans n'importe quel journal, permet de remplir les cases dédiées dans les rapports et de remplir l'objectif fixé des douze articles (cf. Figure 9 p. 196).

Lorsque la CEC intervient dans une communauté, Mr Dream prend généralement rendez-vous avec un-e officier du commissariat local (souvent celui ou celle en charge du service de prévention sociale des crimes). Il essaie de « vendre » aux policiers la formation des agents de terrain (ce qui ne fonctionne généralement pas, faute de budgets disponibles à ARESTA et dans l'institution policière), mais cette prise de contact permet surtout de faciliter les interactions pour la suite du programme et notamment pour la marche de la paix. Ordinairement, après cette manifestation, qui clôt le cycle d'implications de la CEC dans une communauté, personne ne se soucie de donner suite à la signature du MoU. Ceci explique la surprise exprimée dans le rapport mensuel de mai 2016 de la CEC (document préparé pour les réunions mensuelles de l'équipe d'ARESTA) lorsque le commandant du commissariat contacte Mr Dream pour « discuter du memorandum » :

« Deux semaines après la marche pour la paix à Strand, le commandant du poste de police de Lwandle a contacté ARESTA pour inviter le CEC à discuter du mémorandum. Le CEC tient à souligner que c'est la première fois qu'un poste de police prend

⁶⁵ Olivier Fillieule et Pierre Favre, « Manifestation », in *Dictionnaire des mouvements sociaux*, vol. 2e éd., Références (Paris: Presses de Sciences Po, 2020), 365-68.

l'initiative de contacter ARESTA pour proposer un partenariat dans la lutte contre la violence et la criminalité dans la communauté⁶⁶ »

Cette réunion n'aboutira toutefois pas à une collaboration entre les *peace monitors* de Lwandle et Nomzamo et les services de la SAPS, comme le désire ARESTA, des structures, notamment les CPF, étant déjà dédiées à cette mission. De manière générale, le statut de *peace monitor* est redondant avec d'autres institutions du township (SANCO et CPF notamment). La formation offerte par Mr Dream à certain-es membres de ces organisations permet, peut-être, tout au plus, de légitimer ceux-ci dans les luttes internes qui les structurent. L'effet sur la xénophobie, qui traverse ces organisations⁶⁷, est plus complexe à évaluer mais on peut faire l'hypothèse que les arguments moraux et dépolitisés proposés par le CEC peinent à convaincre les éléments les plus xénophobes en leur sein (même si on ne peut qu'espérer que dans le « micro-contexte de la violence » des townships ces arguments contribuent à donner plus de poids à celles et ceux qui luttent contre la xénophobie). Quelques semaines après la formation des *peace monitors* à Nomzamo, un épicier somalien tue involontairement un jeune sud-africain en tirant sur des personnes tentant de cambrioler son *spaza shop*. En réponse plusieurs épiceries appartenant à des Somaliens sont brûlées par des habitant-es du township. Nous nous rendons avec Nomvula sur place quelques jours plus tard pour rencontrer une *peace monitor*, membre de SANCO, qui nous explique que « toutes les structures de la communauté ont été mobilisées » pour empêcher que la situation ne dégénère plus. Une réunion a également été organisée avec des représentants de la communauté somalienne qui se sont excusés et ont accepté de prendre en charge les frais liés à l'enterrement (malgré cela plusieurs autres *spaza shops* somaliens seront brûlés, sans faire de morts). Ce genre d'arrangement n'étant pas exceptionnel dans ce type de situation, il n'est pas possible d'affirmer que la formation des *peace monitors* ait joué un quelconque rôle dans la résolution de ce conflit (carnet de bord 17 août 2016). Face à un représentant du HCR quelques semaines plus tard, Mr Dream expliquera pourtant que l'intervention des personnes formées a constitué un « système d'alerte précoce », sans lequel la situation aurait été bien pire (carnet de bord, 11 novembre 2016).



Les marches de la paix s'inscrivent donc à la suite des discours des formations, des tournois sportifs ou des événements artistiques. En misant sur la consensualité, l'équipe de la CEC parvient souvent à se tenir « au-dessus du politique » (pour reprendre l'expression de Mr Dream, entretien, 18 juillet 2019) mais se tient également souvent un peu « à côté des communautés » dans lesquelles ils manquent de temps et de moyens pour s'investir de manière plus durable. A partir de discours

⁶⁶ ARESTA, « CEC May monthly report », 27 mai 2016.

⁶⁷ Steinberg, « Security and Disappointment », mars 2012.

déconflictualisés assez similaires, l'implication plus longue d'Africa Unite dans des processus de « dialogue communautaires » permet toutefois, à certaines occasions, d'aboutir à des formes de repolitisation plus nettes.

B. Africa Unite : Dialogues



Figure 43 - post Facebook d'Africa Unite du 8 juillet 2017

Comme l'indique le tableau 2 (cf. p. 430), les activités qu'Africa Unite organise le plus souvent sont les « dialogues ». Ceci s'inscrit dans un répertoire d'action de la justice transitionnelle qui s'est particulièrement développé en Afrique du Sud à la suite de la Commission Vérités et Réconciliation⁶⁸. Cet outil se retrouve donc dans la trajectoire de la cause des migrant-es avec des dialogues organisés par la Nelson Mandela Foundation ou le NICDAM (pour le compte du ministère des arts et de la culture) basés sur la méthode CCE de l'UNDP (cf. chapitre 1 et 2). L'approche est toujours la même : les participant-es doivent identifier les problèmes auxquels leur

communauté fait face puis proposer des solutions. Elle rappelle le « *community development* » qui souhaite mettre tous les acteurs d'une communauté autour de la table pour discuter de l'amélioration du quartier⁶⁹. Dans un post Facebook du 8 juillet 2017, Africa Unite se réfère d'ailleurs à l'approche de développement communautaire « *Asset-Based Community Development* »⁷⁰ (ABCD) qui est selon eux « la meilleure approche dans le processus de médiation dans les communautés » (cf. Figure 43 ci-dessus). Même s'ils ne sont jamais mentionnés pendant les dialogues, ce sont ces principes de l'ABCD que les facilitateur·rices mettent en avant, demandant par exemple souvent à ce que les recommandations à l'issue des dialogues, les solutions aux problèmes identifiées, soient « SMART » (autre acronyme tiré de manuel de gestion de projets, qui signifie « Spécifique, Mesurable, Atteignable, Réaliste et Temporellement défini »), c'est-à-dire « réalisables » avec les moyens à disposition.

⁶⁸ Lefranc, *Comment sortir de la violence ?*, 2022, 69-85 et 145-51.

⁶⁹ Talpin, *Community organizing*, 2016, 53-64.

⁷⁰ L'ABCD est développé en 1993 par J. Kretzmann et J. McKnight en réponse aux initiatives de développement descendantes, pour permettre aux communautés pauvres d'imaginer des projets de développement à partir de leurs potentiels et atouts (*asset*). Approche qui a été critiquée pour son absence de prise en compte des rapports de force (Liam Maclure, « Augmentations to the Asset-Based Community Development Model to Target Power Systems », *Community Development* 54, n° 1 (2 janvier 2023): 4-17).

J'ai parfois retrouvé cet acronyme dans les formations du SCCT ou d'ARESTA mais elle relève dans ces organisations d'une rhétorique participative ayant peu ou pas d'effets sur les pratiques. Si, comme je l'ai expliqué ci-dessus, la participation à Africa Unite est également en partie fabriquée, les dispositifs visant à la faire advenir mettent toutefois en mouvement un processus plus complexe et moins linéaire. Sous l'appellation commune de « dialogues » se retrouvent des réunions à la localisation, aux formats, aux acteur·rices et aux aboutissements différents (cf. *Tableau 12 p. 430*). Ces dialogues peuvent : avoir lieu dans un township et réunir une grosse dizaine d'habitant·es et la *ward councillor* dans la salle communale locale (comme à Hermanus le 12 juillet 2017) ; rassembler plusieurs centaines de participant·es qui viennent écouter et questionner le vice-ministre de la police (comme à Gugulethu le 27 mai 2017) ; ou encore réunir une organisation représentant les réfugié·es somalien·es et une coalition de propriétaires sud-africains de spaza shop* pour trouver un terrain d'entente après plusieurs assassinats d'épiciers somaliens à Khayelitsha (le 14 mars 2017). Ils peuvent avoir lieu au centre-ville, à la librairie centrale du Cap, être organisés avec les bénévoles d'International Peace Youth Group (IPYG), ONG sud-coréenne aux discours très consensuels⁷¹, pour discuter de paix et des Objectifs de développement durable de l'ONU (le 23 février 2017) ; au bureau d'Africa Unite avec l'employée d'un des fonds d'investissement les plus importants du pays pour parler de récession économique (le 20 juillet 2017) ; ou voir Africa Unite coorganiser le panel migration du Sommet du peuple de la Communauté de développement d'Afrique Australe (le 16 août 2017), événement baptisé « festival des opprimés » par Trevor Ngwane, figure du renouveau des mouvements sociaux sud-africains⁷². Même si tous ces dialogues et les recommandations auxquelles ils ont abouti sont censés faire l'objet de suivis, certains sont en réalité sans véritable lendemain, quand d'autres s'inscrivent dans des processus plus longs d'implication d'Africa Unite dans un lieu ou une relation avec des partenaires. Ils peuvent aboutir à un tournoi de basket et à l'ouverture d'un club scolaire comme à Delft (cf. *II.2 p. 439*), ils peuvent aussi ne pas aboutir car miné par des concurrences entre groupes proches et rivaux du *ward councillor*, comme à Hanover Park.

Lorsque j'évoque avec Blessing ou Zacharia, le programme de médiation de conflit et les dialogues menés par Africa Unite, ils évoquent toujours comme un succès l'ouverture, en octobre 2016,

⁷¹ D'après son site IPYG est le groupe de jeunesse de l'ONG coréenne Heavenly Culture, World Peace, Restoration of Light (HWPL), mouvement de paix, ayant le statut consultatif auprès du Conseil Économique et Social de l'ONU. Son dirigeant Lee Man-hee, condamné pour avoir propagé de fausses informations sur le Covid, est également à la tête de l'église Shincheonji, accusée de dérives sectaires et dont les liens avec HWPL semblent prouvés contrairement à ce qu'il affirme. Cf. Ho Aylin et Le Van Quentin, « Dans les griffes de l'«église» sud-coréenne Shincheonji », *Le Monde (le Mag)*, le 14 décembre 2024 https://www.lemonde.fr/m-le-mag/article/2024/12/14/dans-les-griffes-de-l-eglise-sud-coreenne-shincheonji_6447525_4500055.html.

⁷² Robins, *From Revolution to Rights in South Africa: Social Movements, NGOs and Popular Politics After Apartheid*, 2008.

d'un commissariat secondaire (*satellite police station*) à Nyanga⁷³ du fait de leur travail de « *lobbying* ». Cette ouverture est d'après eux le résultat d'un processus de médiation initié en 2013 et dont j'ai observé deux prolongements pendant ma présence à Africa Unite sous la forme de deux dialogues organisés notamment avec des haut-gradés de l'institution pénitentiaire et policière et une vice-ministre de la police en mars 2017 (*cf. Tableau 12 p. 430*). Pour comprendre les événements auxquels j'ai assisté et comment Africa Unite a participé à l'ouverture du nouveau commissariat, au côté des organisations du pôle des mouvements sociaux que sont la SJC* et EE*, il faut revenir sur ce processus enclenché en 2013.

Les archives du blog d'Africa Unite confirment les dires de Zacharia (entretien 27 août 2024). A partir de mars 2013 divers événements sont organisés à Nyanga sous l'impulsion de plusieurs pair-es éducateur-ice, pour des audiences assez réduites, d'une dizaine à une quarantaine de personnes selon l'évènement : la réalisation d'une peinture murale contre les « violences faites aux femmes » en mars, un concours de talents et des cours de Swahili en avril, un premier dialogue sur la xénophobie en juin, puis un second plus général en novembre, avec chacun une vingtaine d'habitant-es. Le bilan de ce dernier dialogue, mentionne l'utilisation d'une activité de CCE* qui aurait permis de mettre en avant de nombreux problèmes (« viols, vols, chômage, meurtres et grossesses chez les adolescentes ») et insiste particulièrement sur la question de la criminalité. Il est suivi d'un autre dialogue cette fois avec la police en mars 2014, dans « la continuité du processus de médiation de conflit » et de l'indignation des habitant-es du fait que Nyanga soit désignée comme la « capitale sud-africaine du meurtre⁷⁴ ». Lors de ce dialogue, des participant-es représentant « la communauté » échangent avec les dirigeants du CPF, du commissariat et du ministère provincial de la sécurité des communautés (*Department of Community Safety*). Les deux premières recommandations inscrites dans le compte rendu du dialogue sont les suivantes :

« La commission des libérations conditionnelles et le ministère de la justice doivent être invités au prochain dialogue, car la plupart des délits sont commis par des jeunes en liberté conditionnelle.

Un autre poste de police doit être construit dans la zone, car un seul poste ne suffit pas à couvrir l'ensemble de la Nyanga⁷⁵ ».

La première a été mise en œuvre en février 2017, c'est le dialogue auquel j'ai assisté. Le « poste de police » supplémentaire a lui été ouvert en octobre 2016. Concernant son ouverture, Zacharia

⁷³ Ce commissariat secondaire est en fait ouvert à Browns Farm, zone majoritairement « informelle », qui fait partie du township de Philippi mais qui tombe sous la juridiction du commissariat de Nyanga.

⁷⁴ Titre que reçoit cependant fréquemment le township depuis plusieurs années.

⁷⁵ Blog d'Africa Unite, « Nyanga community and Police in Dialogue », March 19, 2014 : <https://africauniteblog.wordpress.com/2014/03/19/nyanga-community-police-in-dialogue/>.

m'explique comment Africa Unite a participé : « lobbying jusqu'au parlement » pour qu'un terrain soit alloué à ce projet, participation à une manifestation avec d'autres organisations devant le parlement, une paire éducatrice (qui travaille aussi avec l'ONG de développement communautaire Activate) a également créé une pétition en ligne pour l'ouverture de ce poste de police qui reçoit en 2016 un certain écho médiatique⁷⁶. Si Africa Unite a bien été impliqué dans cette lutte, il faut toutefois noter qu'elle s'inscrit dans une campagne plus large qui est menée depuis 2012 par la Social Justice Coalition, la Treatment Action Campaign, Equal Education, Ndifuna Ukwazi (organisations toutes fondées par Zachie Achmat) et le Triangle Project, à partir du cas de Khayelitsha. En janvier 2012, ces organisations demandent qu'une commission d'enquête soit créée pour évaluer « l'inefficacité, l'apathie, l'incompétence et les défaillances systémiques des services de police » qu'ils dénoncent à Khayelitsha⁷⁷. Ce travail met en lumière le fait que des commissariats supplémentaires sont promis depuis longtemps aux communautés de Khayelitsha et de Nyanga⁷⁸. La proposition d'ouvrir un nouveau commissariat ne vient donc pas de nulle part, est soutenue par la police mais aussi par la campagne de la SJC, et Africa Unite se joint donc à ce partenaire aux capacités de mobilisation et de pression forte (*cf. chapitre 2 p. 159*), et ces organisations arrivent ensemble à obtenir cette victoire.

Concernant maintenant la première résolution, l'organisation d'un dialogue avec « la commission des libérations conditionnelles et le ministère de la justice », celui-ci a lieu le 15 février et est seulement le fait d'Africa Unite. Si Africa Unite s'implique parfois dans des projets collectifs aux approches plus antagonistes, cet événement s'inscrit lui dans une logique plus habituelle de consensualité. Il est organisé « en partenariat avec le Nyanga South African Police Service (SAPS), Community Police Forum (CPF) et la communauté de Nyanga⁷⁹ ». Il se tient dans une salle du « centre communautaire Zolani » (qui appartient à la ville du Cap), située au cœur du township de Nyanga, à côté de la station de minibus taxi, entourée de nombreux stands de ventes formels et informels (*tshisinyama* [stand de viande grillée], fruits et légumes, vêtements, etc.). L'ancien bâtiment construit dans les années 1950 a été en partie transformé par un projet de modernisation mené de 1997 à 2001 dans le cadre du programme RDP. Les murs extérieurs sont recouverts de fresques et de mosaïques colorées qui s'inspirent des motifs festifs et « traditionnels », à l'intérieur les lignes obliques de nombreux murs

⁷⁶ Nelisa Ngqulana, « Build another police station in Nyanga, Cape Town », septembre 2016 : <https://awethu.amandla.mobi/petitions/build-another-police-station-in-nyanga-cape-town>. Sabelo Mkhabela, « Meet the young woman lobbying for a second police station in SA's murder capital, Nyanga », *Live SA*, 14 mars 2017.

⁷⁷ Catherine O'Regan et al., « Towards a Safer Khayelitsha - The Report of the Commission of Inquiry into Allegations of Police Inefficiency and a Breakdown in Relations between SAPS and the Community in Khayelitsha », août 2014, 1.

⁷⁸ Tariro Washinyira, « Nyanga policing: Will promises be kept this time? », *Ground Up*, 28 octobre 2015.

⁷⁹ Blog d'Africa Unite, « Deputy Minister of Police takes part in our Nyanga Community Dialogue », February 20, 2017 : <https://africauniteblog.wordpress.com/2017/02/20/deputy-minister-of-police-takes-part-in-nyanga-community-dialogue/>.

et portes donnent au bâtiment un aspect avant-gardiste⁸⁰. Au moment où le dialogue débute, la salle est pleine. Une audience d'environ 250 personnes (souvent plutôt âgées et majoritairement des femmes) fait face à la scène sur laquelle se tiennent les « *guest speakers* » et les bannières déroulantes des institutions respectives qu'ils représentent (cf. Photo 16 ci dessous). A côté de la table, le programme de la matinée est inscrit sur un paperboard : 5 minutes sont laissées au *ward councillor* pour souhaiter la bienvenue à tout le monde, 25 minutes au commandant du commissariat de Nyanga puis une demi-heure chacun pour un représentant des Services Pénitentiaire et la Vice-ministre de la Police, avant un temps consacré aux questions-réponses. La présence de la vice-ministre a été permise grâce au réseau de Xabiso, un pair éducateur très connecté au sein de l'ANC du Cap, (cf. Encadré 11 p. 301) et s'inscrit dans la venue quelques jours auparavant du président Jacob Zuma à Nyanga.



Photo 16 - La « communauté » de Nyanga face aux « officiel-les » le 15 février 2017 (source : page Facebook d'Africa Unite)

Après les mots d'introduction de la facilitatrice d'Africa Unite (la directrice du programme Singamakhapha), puis du *councillor* et un chant religieux mené par un pasteur, le brigadier en charge du commissariat de Nyanga prend la parole. Il donne quelques chiffres, explique les difficultés d'intervention de la police du fait du manque de moyens et regrette le manque de collaboration de la communauté mais affirme aussi que les parents doivent « réaffirmer leur autorité [*claim back their parenthood*] et ne pas laisser cette responsabilité à l'école ». Les interventions de la vice-ministre et du représentant de l'administration pénitentiaire sont du même ordre : ils expliquent et défendent l'action de leurs institutions tout en reconnaissant les limites et en appelant à la responsabilisation de la communauté et des parents⁸¹. Non inscrite sur le programme, la prise de parole de Zacharia, après celle du brigadier, est peut-être plus intéressante pour resituer ce dialogue dans l'action globale et de

⁸⁰ La description de l'événement qui suit est tirée des notes de mon carnet de bord (15 février 2017).

⁸¹ Le titre de l'article du journal *GroundUp* à propos du dialogue est à ce titre suggestif : « Les habitants de Nyanga disent avoir trop peur pour dénoncer les crimes - La police demande à la communauté de 'jouer son rôle' » (Barbara Maregele, « Nyanga residents say they are too scared to report crime - Police tell community to 'play your part' », *Ground Up*, 15 février 2017).

long terme d’Africa Unite. Il se présente comme « le gardien [*caretaker*] d’Africa Unite, un vieil homme qui observe ce que les jeunes font ». Il rappelle que Nyanga est souvent surnommé la « capitale du meurtre » d’Afrique du Sud et que c’est pour cette raison qu’Africa Unite y mène des dialogues communautaires, comme à Hanover Park ou Delft. Dans des termes assez similaires à ceux qu’il utilise en entretien, il réexplique la méthodologie qui irrigue ces dialogues et qui a permis aux pair-es éducateur·rices d’Africa Unite d’identifier à Nyanga en 2013 le problème de la criminalité et noter que la communauté avait le sentiment que « la police ne fait rien, qu’ils arrêtent des criminels avant de les relâcher, voir travaillent avec les criminels ». C’est sur la base de ce constat qu’Africa Unite est entré en contact avec des représentant-es de la police qui ont eux-mêmes expliqué que la police se contente d’effectuer des arrestations et que ce sont les services pénitentiaires qui ont la charge d’incarcérer ou de relâcher les personnes inculpées en liberté conditionnelle. C’est principalement pour cette raison, pour expliquer les interactions entre administration policière et pénitentiaire que ce dialogue a été organisé mais aussi pour identifier ensemble des solutions.

Contrairement à d’autres dialogues à l’audience moins nombreuse, cette dernière dimension d’identification de solutions n’est pas vraiment abordée, le public préférant questionner les représentant-es officiel·les présent·es en face d’eux que de se plier à cet exercice. Pour pallier cela, le lendemain, quelques membres d’Africa Unite retournent à Nyanga pour « rencontrer le président du CPF afin d’élaborer un plan d’action sur les différentes questions et préoccupations soulevées par la communauté au cours du dialogue⁸² ». Ensemble, ils aboutissent alors à une série de cinq recommandations, plus ou moins suggérées par Africa Unite. Deux d’entre-elles proposent de mettre en œuvre des programmes de l’ONG : l’ouverture d’un club scolaire à Nyanga et la mise en œuvre du programme de partage des compétences (*skills sharing*). Les trois autres évoquent des points sur lequel Africa Unite souhaite faire du *lobbying* avec le CPF : l’ouverture d’un « centre de formation pour les jeunes dans le quartier afin d’améliorer leurs compétences et leurs possibilités d’emploi », la mise à disposition d’un bâtiment de la ville pour des inspecteur·rices de police, la fermeture des magasins d’alcool (*bottle stores*) et l’agrandissement du commissariat⁸³. Si les deux premières recommandations ont bien été mises en œuvre, Africa Unite n’a pas réussi cette fois à participer à une campagne plus globale lui permettant de réaliser les autres recommandations.

Au total, l’approche d’Africa Unite aboutit souvent à la mise en œuvre d’activités (tournois sportifs, événements culturels, dialogues) consensuelles et durant lesquels sont globalement mis en

⁸² Blog d’Africa Unite, « Deputy Minister of Police takes part in our Nyanga Community Dialogue », February 20, 2017 : <https://africauniteblog.wordpress.com/2017/02/20/deputy-minister-of-police-takes-part-in-nyanga-community-dialogue/>.

⁸³ Blog d’Africa Unite, « Deputy Minister of Police takes part in our Nyanga Community Dialogue », February 20, 2017 : <https://africauniteblog.wordpress.com/2017/02/20/deputy-minister-of-police-takes-part-in-nyanga-community-dialogue/>.

avant des discours de responsabilisation de la communauté face à des problèmes dont les racines ne sont pas vraiment mises à jour. Peut également s'ajouter une approche plus thérapeutique, qui se développe notamment dans l'ONG au travers d'un partenariat avec l'UNESCO autour de l'« apprentissage socio-émotionnel transformateur » (« *Transformative Social and Emotional Learning* »), méthode poussée par la directrice du programme de club scolaire. Toutefois, la méthodologie d'Africa Unite, en laissant du champ aux pair-es éducateur·rices et aux initiatives locales mais aussi en voulant faire feu de tout bois et en acceptant de travailler avec un éventail large d'organisations, pousse parfois l'ONG à s'impliquer dans des campagnes porteuses de discours plus critiques et antagonistes, tout en se tenant à une distance relative. Ainsi, dans le contexte très tendu de l'*informal settlement* de Marikana, où les *shacks* sont depuis 2014 fréquemment détruits par la ville du Cap lors de campagnes policières violentes, Africa Unite lie, par le biais d'un pair éducateur habitant le quartier, un partenariat avec Abahlali baseMjondolo. Toutefois, malgré une prise de contact et des réunions avec le ministère provincial de l'eau et de l'assainissement durant lesquels des projets ambitieux seront mis en avant, les actions menées sur place se limiteront à une campagne de ramassage des déchets en 2016⁸⁴. La dimension critique est également perceptible lorsque l'ONG organise la projection d'un documentaire dénonçant l'exploitation des ouvrier·ères agricoles dans l'industrie vinicole⁸⁵ (découvert dans le cadre d'un projet avec TCOE et AIDC) ou lorsque les membres des clubs scolaires sont invités à participer à la campagne « Whose Day Zero? » qui pointe les inégalités d'accès à l'eau au moment où les réserves de la ville du Cap menacent de s'assécher totalement (*day zero*)⁸⁶.



Pour conclure, les processus de (dé)politisation au sein des programmes de cohésion sociale sont largement liés aux « cultures institutionnelles » différenciées de ces ONG, mais aussi à la manière dont celles-ci sont saisies par les personnes chargées de mettre en œuvre les programmes, aussi bien pendant les formations qu'après celles-ci. Dans un secteur des ONG largement dominé par des rhéto-riques consensuelles et marqué par des fortes contraintes en termes de capacités financières et humaines, ces interactions entre institutions et investissements dans l'institution aboutissent souvent à des formes de dépolitisation. Toutefois ce processus peut, dans des cas plus rares, être concomitant à des formes de politisation, bien que généralement partielles ou ambivalentes. Si cette possibilité est très marginale au SCCT du fait de la prégnance d'un discours de développement personnel portée par une équipe qui se tient de manière assez stricte à ce répertoire, les probabilités sont un peu plus grandes à ARESTA où Mr Dream n'hésite pas à bricoler les manuels et discours techniques et

⁸⁴ Blog d'Africa Unite, « Mandela Day in Marikana Informal settlement », July 19 2016 : <https://africauniteblog.wordpress.com/2016/07/19/mandela-day-in-marikana-informal-settlement/>.

⁸⁵ Tom Heinemann, *Bitter Grapes*, 2016, Heinemann Media, 59 minutes.

⁸⁶ Blog d'Africa Unite, « Whose Day Zero? », October 16 2018 : <https://africauniteblog.wordpress.com/2018/10/16/whose-day-zero/>.

apolitiques du NICDAM, et encore plus importantes à Africa Unite, organisation dans laquelle les pratiques et discours autour des droits humains sont plus foisonnants (et donc souvent plus contradictoires).

Conclusion générale

Au terme de cette démonstration, quelques grandes lignes transversales peuvent être mises en évidence pour éclaircir la fabrique située de la (dé)politisation des programmes de cohésion sociale d'ARESTA, d'Africa Unite, du SCCT, et plus globalement de nombreuses ONG.

Tout d'abord, un constat peut être dressé : malgré l'importance prise par les ONG dans la gestion des relations intergroupes dans l'Afrique du Sud post-apartheid, et notamment dans le champ des migrations, la difficulté persiste à penser cette action associative autrement qu'en termes de déficit militant ou d'efficacité technique. Pour sortir de cette double impasse, il a fallu « ouvrir la boîte noire » de trois organisations implantées au Cap, comprendre comment se construisent et s'incarnent leurs dispositifs de cohésion sociale, et en quoi ils participent à un cadrage spécifique du social, de la xénophobie, et plus largement des conflits urbains. À rebours des lectures qui opposent mécaniquement instrumentalisation et résistance, technicisation et engagement, cette recherche a posé la politisation et la dépolitisation non comme des états mais comme des processus situés, travaillés par des tensions internes, des compromis et des réinterprétations.

Ce constat a irrigué une enquête structurée autour de trois niveaux d'analyse croisés : celui de la socio-histoire institutionnelle ; celui des carrières des acteur·rices qui, du bureau au terrain, font vivre les programmes ; et celui des pratiques de celles et ceux-ci.

Revenir sur la socio-histoire institutionnelle, a permis de resituer la genèse des dispositifs de cohésion sociale d'abord au sein d'une cause qui dans les années 1990 s'inscrit à la suite du pôle libéral de la lutte anti-apartheid, puis dans un contexte post-2008 marqué par une injonction publique et internationale à répondre aux violences xénophobes par des actions locales « réalistes », non conflictuelles, fondées sur la reconnaissance mutuelle et l'« *empowerment* ». La cohésion sociale devient alors un instrument de pacification, qui vise moins à transformer les rapports de pouvoir qu'à réduire les tensions perceptibles, dans un contexte où l'État délègue sa responsabilité aux ONG.

Les trajectoires individuelles, ensuite, ont montré que cette orientation « apolitique » est loin d'être homogène. Les travailleur·ses des ONG, qu'ils soient salarié·es ou stagiaires mais aussi « intermédiaires » du programme sélectionné·es dans les *townships*, participent à la fabrique de ces dispositifs avec des ressources, des histoires et des rapports au politique très divers. Leurs parcours donnent chair à l'action institutionnelle, tout en révélant les tensions entre valeurs personnelles, exigences professionnelles, et attentes des financeurs.

Pour finir, les pratiques concrètes — formations, ateliers, événements culturels — ont montré comment la cohésion sociale prend forme dans les interactions ordinaires. Ces formats standardisés,

cadrés par des manuels et des indicateurs, ne sont pas pour autant neutres : ils traduisent un certain mode de gouvernement du social, plus ou moins (ré)interprétés par les acteur·rices de terrain, qui fait de la xénophobie un problème de communication, et de l'émancipation un enjeu de responsabilisation individuelle. L'analyse de ces pratiques éclairent le paradoxe d'un agir culturel dépolitisé et le rôle ambivalent joué par l'art et le sport dans ces dispositifs. Présentés comme des vecteurs d'expression et de lien, ils sont mobilisés pour désamorcer les tensions et produire de la convivialité mais participent à l'effacement des rapports de domination : les problèmes sont redéfinis en termes de manque de dialogue, et les solutions en termes d'initiatives locales à faible coût et à faible conflictualité. L'« agir culturel » devient un répertoire d'action déconflictualisé, qui contribue à pacifier les tensions sans les affronter. Il permet d'agir sans s'opposer, de revendiquer sans déranger, de dénoncer sans nommer. Ce glissement, qui touche aussi bien les pratiques que les discours, est l'une des formes de la dépolitisation dans l'action sociale.

Cette enquête constitue une invitation à prolonger la connaissance des processus de (dé)politisation par la cohésion sociale dans l'Afrique du Sud post-apartheid. Si j'ai fait le choix dans cette thèse d'aborder ces dispositifs avec un regard situé dans (ou depuis) les ONG, ces programmes (ou des structures similaires) pourraient être appréhendés de manière fructueuse de points de vue plus proches du terrain et des *townships* ou plus proches des bailleurs, de l'État et des organisations internationales. Ceci permettrait notamment de continuer à interroger les cadres qui rendent certaines actions possibles, d'autres invisibles ; à prendre au sérieux les effets politiques de dispositifs qui se présentent comme neutres ; et à penser la politisation non pas comme un discours explicite mais comme une capacité à faire émerger des conflits, à produire du dissensus.

Pour conclure, cette recherche contribue à une sociologie politique de l'action associative qui ne se contente pas d'en évaluer les effets mais en analyse la fabrique ordinaire, les conditions de possibilité, les usages et les limites. Elle ouvre sur un questionnement plus large : comment construire une action sociale qui ne renonce ni à la conflictualité, ni à l'inclusion, dans des contextes marqués par les héritages violents du passé et les incertitudes du présent ?

Bibliographie

Ouvrages

- AGIER, Michel. *Gérer les indésirables : des camps de réfugiés au gouvernement humanitaire*. Bibliothèque des savoirs. Paris : Flammarion, 2008.
- AKOKA, Karen. *L'asile et l'exil. Une histoire de la distinction réfugiés/migrants*. Sciences humaines. Paris : La Découverte, 2020.
- ALEXANDER, Neville, SAMUEL John et PRESS Karen. *Against Racial Capitalism: Selected Writings*. Black Critique. London : Pluto Press, 2023.
- ANCIANO, Fiona et PIPER, Laurence. *Democracy Disconnected: Participation and Governance in a City of the South*. Abingdon, Oxon : Routledge, 2019.
- ARNAUD, Lionel. *Agir par la culture. Acteurs, enjeux et mutations des mouvements culturels*. La culture en questions. Toulouse : Éditions de l'Attribut, 2018.
- ARNAUD, Lionel et GUIONNET Christine (dir.). *Les frontières du politique : Enquêtes sur les processus de politisation et de dépolitisation*. Presses universitaires de Rennes, 2005.
- BACQUE, Marie-Hélène et BIEWENER Carole. *L'empowerment, une pratique émancipatrice ?* La Découverte-poche. Paris : La Découverte, 2015 [2013].
- BALLARD, Richard, HABIB Adam et VALODIA Imraan. *Voices of Protest: Social Movements in Post-apartheid South Africa*. University of KwaZulu-Natal Press, 2006.
- BANK, Leslie John. *Home Spaces, Street Styles: Contesting Power and Identity in a South African City*. London, New York, Johannesburg : Pluto Press, Wits University Press, 2011.
- BEAUD, Stéphane et WEBER Florence. *Le guide de l'enquête de terrain*, La Découverte, 2003 [1997].
- BECKER, Howard Saul. *Outsiders: Studies in the Sociology of Deviance*. Paperback edition: Free Press, 2018 [1963].
- BEINART, William. *Twentieth-century South Africa*. Oxford University Press, 2001[1994].
- BIERSCHENK, Thomas, CHAUVEAU Jean-Pierre et OLIVIER DE SARDAN Jean-Pierre, (dirs.). *Courtiers en développement : les villages africains en quête de projets*. Collection « Hommes et sociétés ». Paris : Mainz: Karthala, 2000.
- BOURDIEU, Pierre. *Ce que parler veut dire : l'économie des échanges linguistiques*. Fayard, 1982.
- . (dir.). *Questions de sociologie*. Reprise. Paris : Editions de Minuit, 2009 [1984].
- BOURGOIS, Philippe I. *En quête de respect: le crack New-York*, Liber (Paris: Seuil, 2013).
- BOND, Patrick, NGWANE Trevor et AMISI Baruti. « Xenophobia and civil Society: Why did it happen? » In *South African Civil Society and Xenophobia*, par David K, The Atlantic Philanthropies, Strategy&Tactics, 2010.
- BUIRE, Chloé. *Citadins-Citoyens au Cap Espace et justice après l'apartheid*. Nanterre : Presses universitaires de Paris Nanterre, 2019.
- BUNDY, Colin. *Poverty in South Africa: past and present*. Auckland Park, South Africa : Jacana, 2016.
- . *Short-Changed? South Africa since Apartheid*. Ohio Short Histories of Africa. Athens/Ohio : Ohio University Press, 2014.
- CARTIER, Marie, MASCLÉ Olivier, SIBLOT Yasmine et COUTANT Isabelle. *La France des « petits-moyens » : Enquête sur la banlieue pavillonnaire*. Enquêtes de terrain. Paris : La Découverte, 2008.

- CETTE FRANCE-LA (Association) (dir.). *Xénophobie d'en haut : le choix d'une droite éhontée*. Paris : La Découverte, 2012.
- CHELLE, Élisabeth. *Gouverner les pauvres : politiques sociales et administration du mérite*. Res publica. Presses universitaires de Rennes, 2012.
- CHERRY, Janet. *Spear of the Nation: South Africa's Liberation Army, 1960s-1990s*. Ohio Short Histories of Africa Ser. Athens, Ohio : Ohio University Press, 2012.
- CHIPKIN, Ivor. *Do South Africans Exist ? Nationalism, Democracy, and the Identity of the People*. Johannesburg : Wits University Press, 2007.
- COTTIN-MARX, Simon. *Sociologie du monde associatif*. Repères. Paris : La Découverte, 2019.
- DARNELL, Simon C. *Sport for Development and Peace: A Critical Sociology*. Paperback Edition. Globalizing Sport Studies. London : Bloomsbury, 2013 [2012].
- . *The History and Politics of Sport-For-Development: Activists, Ideologues and Reformers*. Global Culture and Sport. London : Palgrave Macmillan Limited, 2019.
- DAUVIN, Pascal et SIMEANT-GERMANOS Johanna. *Le travail humanitaire. Les acteurs des ONG, du siège au terrain*. Académique. Paris : Presses de Sciences Po, 2002.
- DUBOIS, Vincent. *La vie au guichet : relation administrative et traitement de la misère*. Etudes politiques. Paris : Economica, 1999.
- DUBOW, Saul. *South Africa's struggle for human rights*. Ohio short histories of Africa. Athens : Ohio University Press, 2012.
- ELIAS, Norbert. *La civilisation des mœurs*. Collection Liberté de l'esprit. Paris : Calmann-Lévy, 1991 [1973].
- ELIAS, Norbert et DUNNING Eric. *Sport et civilisation : la violence maîtrisée*. Paris : Fayard, 1994.
- ELIASOPH, Nina. *Making volunteers: civic life after welfare's end*. Princeton studies in cultural sociology. Princeton : Princeton University Press, 2011.
- FAUVILLE-AYMAR, François-Xavier. *Histoire de l'Afrique du Sud*. . Paris : Éditions Points, 2016 [2006].
- FERGUSON, James. *The anti-politics machine: « development, » depoliticization, and bureaucratic power in Lesotho*. Minneapolis : University of Minnesota Press, 1994 [1990].
- FILLIEULE, Olivier. *Stratégies de la rue. Les manifestations en France*. Académique. Paris : Presses de Sciences Po, 1997.
- GAULIER, Armelle et MARTIN Denis Constant. *Cape Town Harmonies: Memory, Humour and Resilience*. Baltimore, Maryland : Project Muse, 2017.
- GIBSON, Nigel C. *Fanonian practices in South Africa: from Steve Biko to Abahlali baseMjondolo*. New York : Scotsville, South Africa : Palgrave Macmillan ; University of KwaZulu-Natal Press, 2011.
- GRIGNON, Claude et PASSERON Jean-Claude. *Le savant et le populaire : misérabilisme et populisme en sociologie et en littérature*. Hautes études. Paris : Éditions du Seuil, 2015 [1989].
- GUILLAUMIN, Colette. *Sexe, race et pratique du pouvoir : l'idée de nature*. Racine de iXe. Donnemarie-Dontilly : Éditions iXe, 2016 [1992].
- GYGAX, Pascal, ZUFFEREY Sandrine et UTE Gabriel. *Le cerveau pense-t-il au masculin ? Cerveau, langage et représentations sexistes*. Temps de parole. Paris : Le Robert, 2021.
- HAMIDI, Camille. *La société civile dans les cités : engagement associatif et politisation dans des associations de quartier*. Études sociologiques. Paris : Économica, 2010.
- HANDMAKER, Jeff. *Advocating for accountability: civic-state interactions to protect refugees in South Africa*. School of Human Rights Research series, v. 33. Antwerp ; Portland, Oregon : Intersentia, 2009.
- HARBER, Anton. *Diepsloot*. Johannesburg : Jonathan Ball, 2011.

- HASSENTEUFEL, Patrick. *Sociologie politique de l'action publique*. Collection U. Paris : Armand Colin, 2021.
- . *Sociologie politique : l'action publique*. Collection U. Paris : Armand Colin, 2011 [2008].
- HASSIM, Shireen, KUPE Tawana et WORBY Eric (dirs.), *Go Home or Die Here: Violence, Xenophobia and the Reinvention of Difference in South Africa*. Johannesburg : Wits University Press, 2008.
- HAUPT, Adam, WILLIAMS Quentin, ALIM Samy H. et JANSEN Emile (dirs.). *Neva again: hip hop art, activism and education in post-apartheid South Africa*. Cape Town, South Africa: HSRC Press, 2019.
- HELY, Matthieu. *Les métamorphoses du monde associatif*. Le lien social. Paris : Presses universitaires de France, 2009.
- HIBOU, Béatrice. *La bureaucratisation du monde à l'ère néolibérale*. Cahiers libres. Paris : La Découverte, 2012.
- HLONGWANE, Ali Khangela et MXOLISI NDLOVU Sisifo. *Public History and Culture in South Africa: Memorialisation and Liberation Heritage Sites in Johannesburg and the Township Space*. African Histories and Modernities. London : Palgrave Macmillan, 2019.
- ISRAEL, Mark. *South African Political Exile in the United Kingdom*. London : Palgrave Macmillan, 1999.
- JAMES, Wilmot Godfrey, DEXTER Phillip et CHIDESTER David (dirs.). *What holds us together: social cohesion in South Africa*. Pretoria : London : Human Sciences Research Council ; Global, 2004[2003].
- LAGROYE, Jacques et OFFERLE Michel. *Sociologie de l'institution*. Paris : Belin, 2011.
- LASCOUMES, Pierre et LE GALES Patrick. *Gouverner par les instruments*. Paris : Presses de Sciences Po, 2004.
- LAURENT, Sylvie et LECLERE Thierry. *De quelle couleur sont les blancs ? Des « petits Blancs » des colonies au « racisme anti-Blancs »*. Cahiers libres. Paris : La Découverte, 2013.
- LEFRANC, Sandrine. *Comment sortir de la violence ? Enjeux et limites de la justice transitionnelle*. Paris : CNRS éditions, 2022.
- LENDARO, Annalisa, RODIER Claire et VERTONGEN Youri Lou (dirs.). *La crise de l'accueil : frontières, droits, résistances*. Recherches. Paris : La Découverte, 2019.
- LIERES, Bettina von et PIPER Laurence (dirs.). *Mediated Citizenship: The Informal Politics of Speaking for Citizens in the Global South*. Frontiers of Globalization. New York : Palgrave Macmillan, 2014.
- LIPSKY, Michael. *Street-level bureaucracy: dilemmas of the individual in public services*. New York : Russell Sage Foundation, 2010.
- MARQUIS, Nicolas. *Du bien-être au marché du malaise*. Paris : Presses Universitaires de France, 2014.
- MATHIEU, Lilian. *L'espace des mouvements sociaux*. Bellecombe-en-Bauges : Le Croquant, 2012.
- NEOCOSMOS, Michael. *From « foreign natives » to 'native foreigners' : explaining xenophobia in post-apartheid South Africa : citizenship and nationalism, identity and politics*. Dakar, Senegal: Codesria, 2010 [2006].
- NEVEU, Érik. *Une société de communication ? Clefs. Politique*. Paris : LGDJ, 2020 [1994].
- . *Sociologie politique des problèmes publics*. Collection U. Paris : Armand Colin, 2015.
- . *Sociologie politique des problèmes publics. Grand Débat national*. Collection U. Paris : Armand Colin, 2022.
- NYAMNJOH, Francis B. *Insiders and Outsiders: Citizenship and Xenophobia in Contemporary Southern Africa*. Africa in the New Millennium. Dakar: Codesria, 2006.
- OESER, Alexandra. *Comment le genre construit la classe : masculinités et féminités à l'ère de la globalisation*. Collection « Interdépendances ». Paris : CNRS éditions, 2022.
- OLIVIER DE SARDAN, Jean-Pierre. *Anthropologie et développement : essai en socio-anthropologie du changement social*. Collection Hommes et sociétés. Marseille : APAD ; Paris : Karthala, 1995.

- . *La revanche des contextes : des mésaventures de l'ingénierie sociale, en Afrique et au-delà*. Collection Hommes et sociétés. Paris : Karthala, 2021.
- PEBERDY, Sally. *Selecting immigrants: national identity and South Africa's immigration policies, 1910-2008*. Johannesburg, South Africa : Wits University Press, 2009.
- PECOUD, Antoine. *Depoliticising Migration. Global Governance and International Migration Narratives*. Basingstoke : Palgrave Macmillan UK, 2015 [2014].
- PUDAL, Romain. *Retour de flammes. Les pompiers, des héros fatigués ? L'envers des faits*. Paris : La Découverte, 2016.
- ROBINS, Steven. *From Revolution to Rights in South Africa: Social Movements, NGOs and Popular Politics After Apartheid*. Boydell & Brewer, 2008.
- . (dir.) *Limits to liberation after apartheid: citizenship, governance & culture*. Oxford, England : Athens, Ohio : Cape Town, South Africa : James Currey ; Ohio University Press ; David Philip, 2005.
- RYFMAN, Philippe. *Les ONG*. Repères. Paris : La Découverte, 2014 [2004].
- SCALETARIS, Giulia. *Le HCR et la crise afghane : une bureaucratie internationale à l'épreuve*. Paris : Karthala, 2022.
- SEEKINGS, Jeremy et NATTRASS Nicoli. *Policy, Politics and Poverty in South Africa*. London : Palgrave Macmillan UK, 2015.
- SEGATTI, Aurelia et LANDAU Loren (dirs.). *Contemporary Migration to South Africa: A Regional Development Issue*. The World Bank, 2011.
- SIMÉANT-GERMANOS, Johanna. *La cause des sans-papiers*. Paris : Presses de Sciences po, 1998.
- SOUTHALL, Roger. *The New Black Middle Class in South Africa*. Johannesburg, South Africa : Jacana, 2016.
- STRAUSS, Anselm L. *Miroirs et masques : une introduction à l'interactionnisme*. Paris : Métailié, 1992.
- TALPIN, Julien. *Community organizing : de l'émeute à l'alliance des classes populaires aux États-Unis*. Cours et travaux. Paris : Raisons d'agir, 2016.
- THOMPSON, Leonard Monteath et BERAT Lynn. *A history of South Africa*. New Haven : Yale University Press, 2014 [1990].
- TOURNADRE-PLANCQ, Jérôme. *Après l'apartheid : la protestation sociale en Afrique du Sud*. Res publica. Rennes : Presses universitaires de Rennes, 2014.
- WAGNER, Anne-Catherine. *Les nouvelles élites de la mondialisation : une immigration dorée en France*. Sciences sociales & sociétés. Paris : Presses universitaires de France, 1998.

Chapitre d'ouvrage

- AMISI, Baruti et BALLARD, Richard. « In the Absence of Citizenship: Congolese refugee struggle and organisation in South Africa ». In *Voices of Protest: Social movements in post-apartheid South Africa*, par Richard BALLARD, Adam HABIB et Imraan VALODIA, University of KwaZulu-Natal Press, 2006.
- ATLANI-DUAULT, Laëtitia. « L'anthropologie de l'aide humanitaire et du développement Histoire, enjeux contemporains et perspectives ». In *Anthropologie de l'aide humanitaire et du développement* dirigé par Laëtitia ATLANI-DUAULT et Laurent VIDAL, pp. 17-40. Hors collection. Paris : Armand Colin, 2009.
- BAROLSKY, Vanessa. « The "state" of social cohesion: re-stating the question of social cohesion and "nationbuilding" ». In *State of the Nation: South Africa: 2012-2013*, par Francis NYAMNJOH, Udesb PILLAY, Gerard HAGG, et Jonathan JANSEN, pp. 378-398, HSRC Press. Cape Town, 2013.

- BARRAULT-STELLA, Lorenzo, BERJAUD Clémentine et DAHANI Safia. « L'instabilité des soutiens populaires à Emmanuel Macron. Les usages fluctuants de bulletins de vote Macron et LaREM dans un quartier populaire en 2017 ». In *L'entreprise Macron*, par Bernard DOLEZ, Julien FRETTEL, et Rémi LEFEBVRE, pp. 173-184. Libres cours. Fontaine : PUG, 2019.
- BILAND, Emilie. « Les cultures d'institution ». In *Sociologie de l'institution*, par Jacques LAGROYE et Michel OFFERLE, pp. 177-192. Paris : Belin, 2011.
- BOSA, Bastien. « À l'épreuve des comités d'éthique. Des codes aux pratiques ». In *Les politiques de l'enquête*, dirigé par Didier FASSIN et Alban BENSA, pp. 205-225. Recherches. Paris : La Découverte, 2008.
- BEZES, Philippe et LE LIDEC Patrick. « Ordre institutionnel et genèse des réformes ». In *Sociologie de l'institution*, édité par Jacques LAGROYE et Michel OFFERLE, pp. 55-73. Paris : Belin, 2011.
- BOONZAIR, Emile et SPIEGEL Andrew. « Tradition ». In *New South African Keywords*, dirigé par Nick SHEPHERD et Steven ROBINS, pp. 195-208. Athens, Ohio : Ohio University Press, 2008.
- BOUKARI-YABARA, Amzat. « L'Organisation de l'unité africaine (1963) ». In *Africa Unite I*, pp. 214-225. Poche / Essais. Paris : La Découverte, 2017.
- CHERRY, Janet. « Hegemony, Democracy and Civil Society: Political Participation in Kwazakele Township, 1980-93 ». In *From Comrades to Citizens*, dirigé par Glenn ADLER et Jonny STEINBERG, pp. 86-113. London : Palgrave Macmillan UK, 2000.
- CRUSH, Jonathan, NICHOLSON Peggy et WILLIAMS Vincent. « Migrants' rights after apartheid: South African responses to the ICRMW ». In *Migration and Human Rights: The United Nations Convention on Migrant Workers' Rights*, dirigé par Ryszard CHOLEWINSKI, Antoine PECOUD, et Paul DE GUCHTENEIRE, pp. 247-277. Cambridge : Cambridge University Press, 2009.
- DUBOIS, Vincent. « Politiques au guichet, politique du guichet ». In *Politiques publiques 2*, dirigé par Olivier BORRAS et Virginie GUIRAUDON, pp. 265-286. Académique. Paris : Presses de Sciences Po, 2010.
- . « Critical policy ethnography ». In *Handbook of critical policy studies*, dirigé par Frank FISCHER, Douglas TORGERSON, Anna DURNOVA et Michael ORSINI, pp. 462-480, Paperback edition. Cheltenham, UK Northampton : Edward Elgar Publishing, 2017.
- ELLIS, Stephen et SEGATTI Aurelia. « The Role of Skilled Labor ». In *Contemporary Migration to South Africa - A Regional Development Issue*, dirigé par Loren LANDAU et Aurelia SEGATTI. The World Bank, 2011.
- FILLIEULE, Olivier. « Carrière militante ». In *Dictionnaire des mouvements sociaux* dirigé par Olivier FILLIEUL, Cécile PECHU et Lilian MATHIEU, pp. 91-98. Références. Paris : Presses de Sciences Po, 2020.
- FILLIEULE, Olivier et FAVRE Pierre. « Manifestation ». In *Dictionnaire des mouvements sociaux* dirigé par Olivier FILLIEUL, Cécile PECHU et Lilian MATHIEU, pp. 341-348, Références. Paris : Presses de Sciences Po, 2020.
- FRESIA, Marion et LAVIGNE DELVILLE Philippe. « Enquêter au cœur des mondes de l'aide - Positionnements, relations d'enquête, restitutions ». In *Au cœur des mondes de l'aide internationale : regards et postures ethnographiques*, dirigé par Marion FRESIA et Philippe LAVIGNE DELVILLE, pp. 323-353.. Hommes et sociétés. Paris : Karthala, 2018.
- FREYMOND, Nicolas. « La « redécouverte » des institutions par les sociologues – Paradoxes et oppositions dans le renouvellement de l'analyse institutionnelle ». In *Sociologie de l'institution*, dirigé par Jacques LAGROYE et Michel OFFERLE, Paris : Belin, 2011.
- HAMIDI, Camille. « Associations, politisation et action publique. Un monde en tensions ». In *Sociologie plurielle des comportements politiques*, dirigé par Olivier FILLIEUL, Florence HAEGEL, Camille HAMIDI et Vincent TIBERJ, pp. 347-370. Paris : Presses de Sciences Po, 2017.

- HANDMAKER, Jeff, KLAAREN Jonathan et HUNT Lee Anne. « Talking A New Talk: A Legislative History Of The Refugees Act 130 Of 1998 », in *Advancing Refugee Protection in South Africa*, dirigé par Jeff HANDMAKER, Lee Anne HUNT et Jonathan KLAAREN, pp. 47-60, 2008.
- HELY, Matthieu et SIMONET Maud. « Introduction générale ». In *Le travail associatif*, dirigé par Matthieu HELY et Maud SIMONET, pp. 9-15. Presses universitaires de Paris Ouest, 2013.
- HERREROS, Gilles. « L'intervention sociologique d'Alain Touraine ». In *Pour une sociologie d'intervention* dirigé par Gilles HERREROS, pp. 45-58. Sociologie clinique. Toulouse : Erès, 2009.
- HLATSHWAYO, Mondli. « COSATU'S Responses to Xenophobia ». In *South African Civil Society and Xenophobia*, Strategy&Tactics. The Atlantic Philanthropies, 2010.
- HMED, Choukri. « Espace géographique et mouvements sociaux ». In *Dictionnaire des mouvements sociaux*, dirigé par Olivier FILLIEUL, Cécile PECHU et Lilian MATHIEU, pp. 237-244. Références. Paris : Presses de Sciences Po, 2020.
- LAGROYE, Jacques. « Les processus de politisation ». In *La politisation*, dirigé par Jacques LAGROYE. Socio-histoires. Paris : Belin, 2003.
- MEIMON, Julien. « Sur le fil. La naissance d'une institution ». In *Sociologie de l'institution*, par Jacques LAGROYE et Michel OFFERLE. Belin, 2011.
- Mélusine. « Être blanc, ou le privilège de l'ignorance ». In *Racismes de France* dirigé par Omar SLAOUTI et Olivier LE COUR GRANDMAISON, pp. 231-247. Cahiers libres. Paris : La Découverte, 2020.
- NEOCOSMOS, Michael. « 'Navigating the pitfalls of state democracy: Thinking NGOs from an emancipatory perspective ». In *NGOs and social justice in South Africa and beyond*, par Sally MATTHEWS, p. 186. Thinking Africa series. Pietermaritzburg, South Africa : University of KwaZulu-Natal Press, 2017.
- NEVEU, Érik. « La construction symbolique des mouvements sociaux ». In *Sociologie des mouvements sociaux*, par Erik NEVEU, pp. 99-112. Repères. Paris : La Découverte, 2019.
- OLLITRAULT, Sylvie. « Les mobilisations humanitaires : Du global au local, créer un « apolitisme » militant ». In *Les frontières du politique Enquêtes sur les processus de politisation et de dépolitisation*, par Lionel ARNAUD et Christine GUIONNET, pp.79-109. Rennes : Presses universitaires de Rennes, 2015.
- PITHOUSE, Richard. « The Marikana Land Occupation in Cato Manor ». In *Who Is in Charge? Mandates, Accountability and Contestations in the South African State*, dirigé par Daniel PLAATJIES, Margaret CHITIGA-MABUGU et Charles HONGORO. State of the Nation 2016. Cape Town: HSRC Press, 2016.
- POLZER, Tara et SEGATTI Aurelia. « From defending migrant rights to new political subjectivities: Gauteng migrants' organisations after May 2008 ». In *Exorcising the Demons Within: Xenophobia, Violence and Statecraft in Contemporary South Africa*, dirigé par Loren LANDAU, Johannesburg : Wits University Press., 2012.
- TRAÏNI, Christophe et SIMEANT-GERMANOS Johanna. « Introduction. Pourquoi et comment sensibiliser à la cause ? » In *Émotions... Mobilisation !* dirigé par Christophe TRAÏNI, pp. 11-34. Paris : Presses de Sciences Po, 2009.

Articles

- ABRAHAMS, Caryn. « Twenty Years of Social Cohesion and Nation-Building in South Africa ». *Journal of Southern African Studies* 42, n° 1, 2016, pp. 95-107.
- AÏT-AOUDIA, Myriam, BENNANI-CHRAÏBI Mounia, et CONTAMIN Jean-Gabriel, « Indicateurs et vecteurs de la politisation des individus : les vertus heuristiques du croisement des regards », *Critique internationale* n° 50, no 1 (2011): 9-20

- ALVAREZ, Sonia E. « Advocating feminism: The Latin American Feminist NGO “Boom” ». *International Feminist Journal of Politics* 1, n° 2, 1999, pp. 181-209.
- ARNAUD, Lionel. « Kanaval ka rivé ! Maché an mass’ là ! Le carnaval comme moment politique aux Antilles françaises ». *Théâtre/Public* N°244, n° 2, 2022, pp. 74-82.
- . « Sous le maillot, la race ? Idéologie et discours sportifs dans les politiques d’intégration des “minorités ethniques” en France et en Grande-Bretagne ». *Politix* 56, n° 4, 2001, pp. 165-183.
- ARNAUD, Lionel, FORTAILLIER Léo et LOURAU Julie. « Les mouvements culturels en faveur des « droits culturels » des habitants des quartiers ségrégués du Cap, de Salvador de Bahia et de Toulouse : de l’« insurrection culturelle » à l’action épistémique ». *Biens Symboliques / Symbolic Goods*, n° 13, 2023, [en ligne : <http://journals-openedition.org/gorgone.univ-toulouse.fr/bssg/2643>].
- BANK, Leslie John et MKHUZO Ndira. « The Limits of Ubuntu: Infrastructures of Violence and Social Cohesion in Cape Town ». *Draft paper (non publié)*, 2021.
- BAROLSKY, Vanessa. « Is social cohesion relevant to a city in the global South? A case study of Khayelitsha township ». *SA Crime Quarterly*, n° 55, 2016, pp. 17-30.
- BATLIWALA, Srilatha. « Taking the Power out of Empowerment: An Experiential Account ». *Development in Practice* 17, n° 4/5, 2007, pp. 557-565.
- BAYART, Jean-François. « L’Afrique dans le monde : une histoire d’extraversion ». *Critique internationale* 5, n° 1, 1999, pp. 97-120.
- BÉNIT-GBAFFOU, Claire (dir.). « Special Issue on South African Local Government ». *Transformation - Critical perspectives on Southern Africa* 66/67, 2008, p. 196.
- BENIT-GBAFFOU, Claire et GERVAIS-LAMBONY Philippe. « Les formes de la démocratie locale dans les villes sud-africaines. Introduction ». *Revue Tiers Monde* n° 196, n° 4, 2008, pp. 733-739.
- BENIT-GBAFFOU, Claire et KATSAURA Obvious. « Community Leadership and the Construction of Political Legitimacy: Unpacking Bourdieu’s ‘Political Capital’ in Post-Apartheid Johannesburg: Community Leadership and Political Legitimacy in Johannesburg ». *International Journal of Urban and Regional Research* 38, n° 5, 2014, pp. 1807-1832.
- BÉNIT-GBAFFOU, Claire et OLDFIELD Sophie. « Accessing the State: Everyday Practices and Politics in Cities of the South ». *Journal of Asian and African Studies* 46, n° 5, 2011, pp. 445-452.
- BENSON, Koni. « A ‘Political War of Words and Bullets’: Defining and Defying Sides of Struggle for Housing in Crossroads, South Africa ». *Journal of Southern African Studies* 41, n° 2, 2015, pp. 367-387.
- BERNARD, Paul. « La cohésion sociale : critique dialectique d’un quasi-concept ». *Lien social et Politiques*, n° 41, 2002, pp. 47-59.
- . « Social Cohesion: A Dialectical Critique of a Quasi-Concept ». Paper for Observatoire Montréalais des Inégalités Sociales et de la Santé, 2000. <http://www.omiss.ca/english/reference/pdf/pbernard.pdf>.
- BUIRE, Chloé et STAEHLI Lynn A. « Contesting the ‘Active’ in Active Citizenship: Youth Activism in Cape Town, South Africa ». *Space and Polity* 21, n° 2, 2017, pp. 173-190.
- CHARMAN, Andrew et PIPER Laurence. « Xenophobia, Criminality and Violent Entrepreneurship: Violence against Somali Shopkeepers in Delft South, Cape Town, South Africa ». *South African Review of Sociology* 43, n° 3, 2012, pp. 81-105.
- CHIPKIN, Ivor. « “Functional” and “Dysfunctional” Communities: The Making of National Citizens ». *Journal of Southern African Studies* 29, n° 1, 2003, pp. 63-82.
- COALTER, Fred. « Sport-for-Development: Going beyond the Boundary? » *Sport in Society* 13, n° 9, 2010, pp. 1374-1391.

- COOK, G. P. « Khayelitsha: Policy Change or Crisis Response? » *Transactions of the Institute of British Geographers* 11, n° 1, 1986, pp. 57-66.
- CORNWALL, Andrea. « Buzzwords and Fuzzwords: Deconstructing Development Discourse ». *Development in Practice* 17, n° 4/5, 2007, pp. 471-484.
- CRUSH, Jonathan. « The Discourse and Dimensions of Irregularity in Post-Apartheid South Africa ». *International Migration* 37, n° 1, 1999, pp. 125-151.
- . *Immigration, Xenophobia and Human Rights in South Africa*. Cape Town: Southern African Migration Project/South African Human Rights Commission, 2001.
- . « The Dark Side of Democracy: Migration, Xenophobia and Human Rights in South Africa ». *International Migration* 38, n° 6, 2001, pp. 103-133.
- . *The perfect storm: the realities of xenophobia in contemporary South Africa*, Southern African Migration Project, Institute for Democracy in South Africa et Queen's University (Kingston, Ont.). *Migration policy series, n° 50*. Cape Town : South Africa, Kingston: Canada: IDASA ; Southern African Research Centre, Queen's University, 2008.
- . *Deadly Denial: Xenophobia Governance and the Global Compact for Migration in South Africa*. Waterloo, Canada: Southern African Migration Project (International Migration Research Centre, Balsillie School of International Affairs), 2021.
- CRUSH, Jonathan et McDONALD David A. « Introduction to Special Issue: Evaluating South African Immigration Policy after Apartheid ». *Africa Today* 48, n° 3, 2001, pp. 1-13.
- CRUSH, Jonathan et DODSON Belinda. « Another Lost Decade: The Failures of South Africa's Post-Apartheid Migration Policy ». *Tijdschrift Voor Economische En Sociale Geografie* 98, n° 4, 2007, pp. 436-454.
- CRUSH, Jonathan, RAMACHANDRAN Sujata et PENDLETON Wade. *Soft Targets: Xenophobia, Public Violence and Changing Attitudes to Migrants in South Africa after May 2008*. Southern African Migration Programme (SAMP). Cape Town, 2013.
- CRUSH, Jonathan et PENDLETON Wade. « Regionalizing Xenophobia?: Citizen Attitudes to Immigration and Refugee Policy in Southern Africa ». *SAMP: Migration Policy Series*, n° 30, 2004.
- CRUSH, Jonathan et RAMACHANDRAN Sujata. « Xenophobia, International Migration and Human Development. Research Paper 2009/47 ». New York : United Nations Development Programme Human Development, 2009.
- . « Xenophobic Violence in South Africa: Denialism, Minimalism, Realism ». *Migration Policy Series*, n° 66, 2014.
- DARMON, Muriel. « Le psychiatre, la sociologue et la boulangère : analyse d'un refus de terrain ». *Génèses* 58, n° 1, 2005, pp. 98-112.
- DARNELL, Simon C. « Playing with Race: *Right to Play* and the Production of Whiteness in 'Development through Sport' ». *Sport in Society* 10, n° 4, 2007, pp. 560-579.
- DEFRANCE, Jacques. « La politique de l'apolitisme. Sur l'autonomisation du champ sportif ». *Politix* 13, n° 50, 2000, pp. 13-27.
- DEMEESTERE, Rodolphe. « « Même si tu as tes papiers, ils t'embarquent » : gestion policière de l'immigration africaine ou institutionnalisation de la xénophobie dans l'Afrique du Sud post-apartheid ». *Politique africaine* n° 142, n° 2, 2016, pp. 145-167.
- DEVRIENDT, Emilie, MONTE Michèle et SANDRE Marion. « Dire ou ne pas dire la "race" en France aujourd'hui ». *Mots. Les langages du politique* n° 116, n° 1, 2018, p. 176.
- ELIASOPH, Nina. « Measuring the Grassroots: Puzzles of Cultivating the Grassroots from the Top Down ». *The Sociological Quarterly* 55, n° 3, 2014, pp. 467-492.

- ELIASOPH, Nina et LICHTERMAN Paul. « Culture in Interaction ». *American Journal of Sociology* 108, n° 4, 2003, pp. 735-794.
- EVERATT, David. « Non-Racialism in South Africa: Status and Prospects ». *Politikon* 39, n° 1, 2012, pp. 5-28.
- FASSIN, Didier, WILHELM-SOLOMON Matthew et SEGATTI Aurelia. « Asylum as a Form of Life: The Politics and Experience of Indeterminacy in South Africa ». *Current Anthropology* 58, n° 2, 2017, pp. 160-187.
- FELLER, Erika. « Refugees are not Migrants ». *Refugee Survey Quarterly* 24, n° 4, 2005, pp. 27-35.
- FELSTINER William L.F., ABEL Richard L. et SARAT Austin. « The Emergence and Transformation of Disputes: Naming, Blaming, Claiming... » *Law & Society Review* 15, n° 3/4, 1980, pp. 631-654.
- FILLIEULE, Olivier. « Propositions pour une analyse processuelle de l'engagement individuel : Post scriptum ». *Revue française de science politique* 51, n° 1, 2001, p. 199.
- FLINT, John. « Stratégies d'empowerment et lutte contre les comportements "antisociaux" au Royaume-Uni ». *Géographie, économie, société* 8, n° 1, 2006, pp. 17-36.
- FORTAILLIER, Léo. « Ne pas réveiller un serpent qui dort : une campagne d'éducation anti-xénophobie dans les townships du Cap (Afrique du Sud) ». *Sources. Materials & Fieldwork in African Studies*, n° 2, 2021, pp. 169-198.
- . « 'Social Cohesion' in South Africa Scientifically Engaging with a Buzzword ». *Lesedi / Carnets de terrain (IFAS Recherche)*, n° 24, 2021 [en ligne : <http://www.ifas.org.za/research/2021/lesedi-24-december-2021/>].
- FOURCHARD, Laurent et SEGATTI Aurelia. « Introduction of xenophobia and citizenship: the everyday politics of exclusion and inclusion in Africa ». *Africa* 85, n° 1, 2015, pp. 2-12.
- FRIEDMAN, Steven et MOTTIAR Shauna. « A Rewarding Engagement? The Treatment Action Campaign and the Politics of HIV/AIDS ». *Politics & Society* 33, n° 4, 2005, pp. 511-565.
- GASPARINI, William. « Penser l'intégration et l'éducation par le sport en France : réflexions sur les catégories d'analyse sociale et politique ». *Movement & Sport Sciences* 78, n° 4, 2012, pp. 39-44.
- GHODSEE, Kristen. « Feminism-by-Design: Emerging Capitalisms, Cultural Feminism, and Women's Non-governmental Organizations in Postsocialist Eastern Europe ». *Signs: Journal of Women in Culture and Society* 29, n° 3, 2004, pp. 727-753.
- GIBBS, Timothy. « Mandela, Human Rights and the Making of South Africa's Transformative Constitution ». *Journal of Southern African Studies* 45, n° 6, 2019, pp. 1131-1149.
- GIBSON, Nigel C. « What Happened to the "Promised Land"? A Fanonian Perspective on Post-Apartheid South Africa ». *Antipode* 44, n° 1, 2012, pp. 51-73.
- GOFFMAN, Erving. « Footing ». *Semiotica* 25, n° 1-2, 1979, pp. 1-30.
- HABIB, Adam et TAYLOR Rupert. « South Africa: Anti-Apartheid NGOs in Transition ». *Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations* 10, n° 1, 1999, pp. 73-82.
- HABIB, Adam. « State-Civil Society Relations in Post-Apartheid South Africa ». *Social Research* 72, n° 3, 2005, pp. 671-692.
- HAGG, Gerard. « The State and Community Arts Centres in a Society in Transformation: The South African Case ». *International Journal of Cultural Studies* 13, n° 2, 2010, pp. 163-184.
- HAMIDI, Camille. « Éléments pour une approche interactionniste de la politisation : Engagement associatif et rapport au politique dans des associations locales issues de l'immigration ». *Revue française de science politique* 56, n° 1, 2006, pp. 5-25.
- HANDMAKER, Jeff. « No Easy Walk: Advancing Refugee Protection in South Africa ». *Africa Today* 48, n° 3, 2001, pp. 91-113.

- HANDMAKER, Jeff et PARSELY Jennifer. « Migration, Refugees, and Racism in South Africa ». *Refuge: Canada's Journal on Refugees* 20, n° 1, 2001, pp. 40-51.
- HANDMAKER, Jeff et NALULE Caroline. « Border enforcement policies and reforms in South Africa (1994-2020) ». International Institute of Social Studies, 2021.
- HEARN, Julie. « Aiding Democracy? Donors and Civil Society in South Africa ». *Third World Quarterly* 21, n° 5, 2000, pp. 815-830.
- HMED, Choukri. « Des mouvements sociaux "sur une tête d'épingle" ? Le rôle de l'espace physique dans le processus contestataire à partir de l'exemple des mobilisations dans les foyers de travailleurs migrants ». *Politix* 84, n° 4, 2008, pp. 145-165.
- JAD, Islah. « The NGO-Isation of Arab Women's Movements ». *IDS Bulletin* 35, n° 4, 2004, pp. 34-42.
- JARA, Mazibuko K. et PEBERDY Sally. « Progressive humanitarian and social mobilisation in a neo-apartheid Cape Town: a report on civil society and the May 2008 xenophobic violence ». In *South African Civil Society and Xenophobia*, par David EVERATT, The Atlantic Philanthropies, Strategy&Tactics., 2010.
- KOELBLE, Thomas et LIPUMA Edward. « Traditional Leaders and the Culture of Governance in South Africa ». *Governance* 24, 2011, pp. 5-29.
- LACLAU, Ernesto. « The Death and Resurrection of the Theory of Ideology ». *MLN* 112, n° 3, 1997, pp. 297-321.
- LEFRANC, Sandrine. « Du droit à la paix : La circulation des techniques internationales de pacification par le bas ». *Actes de la recherche en sciences sociales* n° 174, n° 4, 2008, pp. 48-67.
- LEMONNIER, Fabienne et LE GRAND Éric. « Éducation populaire et éducation pour la santé par les pairs, des liens intrinsèques » : *Cahiers de l'action* N° 43, n° 3, 2014, pp. 17-22.
- MACLURE, Liam. « Augmentations to the Asset-Based Community Development Model to Target Power Systems ». *Community Development* 54, n° 1, 2023, pp. 4-17.
- MAERTENS, Lucile et PARIZET Raphaëlle. « "On ne fait pas de politique !" Les pratiques de dépolitisation au PNUD et au PNUE ». *Critique internationale* N° 76, n° 3, 2017, pp. 41-60.
- MARQUIS, Nicolas. « Les impasses du développement personnel : L'obsession de la quête de soi ». *Revue du Crieur* N° 7, n° 2, 2017, pp. 38-53.
- MATHERS, Kathryn et LANDAU Loren. « Natives, Tourists, and *Makwerekwere*: Ethical Concerns with 'Proudly South African' Tourism ». *Development Southern Africa* 24, n° 3, 2007, pp. 523-537.
- . « Natives, Tourists, and *Makwerekwere* : Ethical Concerns with 'Proudly South African' Tourism ». *Development Southern Africa* 24, n° 3, 2007, pp. 523-537.
- MATONTI, Frédérique et POUPEAU Franck. « Le capital militant. Essai de définition ». *Actes de la recherche en sciences sociales* 155, n° 5, 2004, p. 4.
- MAYER, Nonna et SIMEANT Johanna. « L'espace de l'altermondialisme ». *Revue française de science politique* 54, n° 3, 2004, pp. 373-378.
- MAZEAUD, Alice, NONJON Magali et PARIZET Raphaëlle. « Les circulations transnationales de l'ingénierie participative ». *Participations* 14, n° 1, 2016, pp. 5-35.
- MCCARTHY, John D. et ZALD Mayer N. « Resource Mobilization and Social Movements: A Partial Theory ». *American Journal of Sociology* 82, n° 6, 1977, pp. 1212-1241.
- MIGOZZI, Julien. « Le rugby en Afrique du Sud face au défi de transformation : jeu de pouvoir, outil de développement et force symbolique ». *Cahiers d'Outre-Mer* 63, n° 250, 2010, pp. 253-274.
- MISAGO, Jean-Pierre. « Responding to xenophobic violence in post-apartheid South Africa: Barking up the wrong tree ». *African Human Mobility Review* 2, n° 2, 2016, pp. 443-467.

- NAY, Olivier. « L'institutionnalisation de la région comme apprentissage des rôles. Le cas des conseillers régionaux ». *Politix* 10, n° 38, 1997, pp. 18-46.
- NOIRIEL, Gérard. « L'immigration : naissance d'un « problème » (1881-1883) ». *Agone*, n° 40, 2008, pp. 15-41.
- OTTONELLI, Valeria et TORRESI Tiziana. « When is Migration Voluntary? » *The International Migration Review* 47, n° 4, 2013, pp. 783-813.
- PEBERDY, Sally et JARA Mazibuko K. « Humanitarian and Social Mobilization in Cape Town: Civil Society and the May 2008 Xenophobic Violence ». *Politikon* 38, n° 1, 2011, pp. 37-57.
- PECOUD, Antoine. « De la « gestion » au contrôle des migrations ? Discours et pratiques de l'Organisation internationale pour les migrations ». *Critique internationale* N° 76, n° 3, 2017, pp. 81-99.
- PETITEVILLE, Franck. « La politisation résiliente des organisations internationales ». *Critique internationale* N° 76, n° 3, 2017, pp. 9-19.
- PETITEVILLE, Franck et SMITH Andy. « Analyser les politiques publiques internationales ». *Revue française de science politique* Vol. 56, n° 3, 2006, pp. 357-366.
- PETTE, Mathilde et ELOIRE Fabien. « Pôles d'organisation et engagement dans l'espace de la cause des étrangers : L'apport de l'analyse des réseaux sociaux ». *Sociétés contemporaines* 101, n° 1, 2016, pp. 5-35.
- PITHOUSE, Richard. « The Shack Settlement as a Site of Politics: Reflections from South Africa ». *Agrarian South: Journal of Political Economy: A Triannual Journal of Agrarian South Network and CARES* 3, n° 2, 2014, pp. 179-201.
- POINSOT, Marie. « Une histoire des racismes et antiracismes : Entretien avec Emmanuel Debono, historien, Institut français de l'éducation, ENS Lyon ». *Hommes & migrations*, n° 1313, 2016, pp. 146-148.
- POLZER NGWATO, Tara et HAMMOND Laura. « Invisible Displacement ». *Journal of Refugee Studies* 21, n° 4, 2008, pp. 417-431.
- POLZER NGWATO, Tara « 'Just crime'? Violence, xenophobia and crime: discourse and practice ». *SA Crime Quarterly*, n° 33, 2010, pp. 9-11.
- . « Responding to Zimbabwean Migration in South Africa: Evaluating Options ». *South African Journal of International Affairs* 15, n° 1, 2008, pp. 1-28.
- POSEL, Deborah. « What's in a Name? Racial Categorisations under Apartheid and Their Afterlife ». *Transformation: Critical Perspectives on Southern Africa*, n° 47, 2001, pp. 50-74.
- PRENCIPE, Lorenzo et MARIN Luca. « En mémoire de Beniamino Rossi ». *Migrations Société* 150, n° 6, 2013, pp. 3-6.
- PUGH, Sarah A. « Advocacy in the Time of Xenophobia: Civil Society, the State, and the Politics of Migration in South Africa ». *Politikon* 41, n° 2, 2014, pp. 227-247.
- REITZES, Maxine. « Alien issues ». *Indicator South Africa* 12, n° 1, 1994, pp. 7-11.
- REITZES, Maxine et SIVUYILE Bam. « Citizenship, Immigration, and Identity in Winterveld, South Africa ». *Canadian Journal of African Studies / Revue Canadienne des Études Africaines* 34, n° 1, 2000, pp. 80-100.
- REQUILÉ, Élise. « Entre souci de soi et réenchantement subjectif. Sens et portée du développement personnel ». *Mouvements* n° 54, n° 2, 2008, pp. 65-77.
- RETIÈRE, Jean-Noël. « Autour de l'autochtonie. Réflexions sur la notion de capital social populaire ». *Politix* 16, n° 63, 2003, pp. 121-143.
- ROBINS, Steven. « Humanitarian Aid beyond "Bare Survival": Social Movement Responses to Xenophobic Violence in South Africa ». *American Ethnologist* 36, n° 4, 2009, pp. 637-650.

- SIMEANT-GERMANOS, Johanna. « Protester/mobiliser/ne pas consentir. Sur quelques avatars de la sociologie des mobilisations appliquée au continent africain ». *Revue internationale de politique comparée* Vol. 20, n° 2, 2013, pp. 125-143.
- SISWANA, Anele et KIGUWA Peace. « Social Media Representations of Masculinity and Culture in *Inxeba (The Wound)* ». *Agenda* 32, n° 3, 2018, pp. 53-61.
- STEINBERG, Jonny. « Security and Disappointment: Policing, Freedom and Xenophobia in South Africa ». *British Journal of Criminology* 52, n° 2, 2012, pp. 345-360.
- STEYN, Ibrahim. « Intellectual Representations of Social Movements in Post-Apartheid South Africa: A Critical Reflection ». *Politikon* 43, n° 2, 2016, pp. 271-285.
- TALPIN, Julien et BALAZARD Hélène. « Community organizing : généalogie, modèles et circulation d'une pratique émancipatrice ». *Mouvements* 85, n° 1, 2016, pp. 11-25.
- TAYLOR, Rupert, COCK Jacklyn et HABIB Adam. « Projecting Peace in Apartheid South Africa ». *Peace & Change* 24, n° 1, 1999, pp. 1-14.
- TUOK, Ivan. « Persistent Polarisation Post-Apartheid? Progress towards Urban Integration in Cape Town ». *Urban Studies* 38, n° 13, 2001, pp. 2349-2377.
- VAUCHEZ, Antoine. « Le prisme circulatoire. Retour sur un leitmotiv académique ». *Critique internationale* 59, n° 2, 2013, pp. 9-16.
- VIDAL, Dominique. « Se fondre dans la ville sans rester anonyme. Les cadres politiques de l'expérience des migrants du Mozambique à Johannesburg ». *L'Homme* 219-220, n° 3-4, 2016, pp. 233-262.
- WA KABWE-SEGATTI, Aurelia. « "Clandestins" et "Makwerekwere" Dans l'Afrique Du Sud Post-Apartheid: Production de Catégories, Pratiques Administratives et Xénophobie ». *Social Science Information* 47, n° 4, 2008, pp. 661-680.
- . « Du rapatriement volontaire au refoulement dissimulé. Les réfugiés mozambicains en Afrique du Sud ». *Politique africaine* 85, n° 1, 2002, pp. 75-92.
- WEILL, Pierre-Édouard. « Quand les associations font office de street-level bureaucracy. Le travail quotidien en faveur de l'accès au droit au logement opposable ». *Sociologie du Travail* 56, n° 3, 2014, pp. 298-319.
- ZIKODE, S'bu. « The Third Force ». *Journal of Asian and African Studies* 41, n° 1-2, 2006, pp. 185-89.

Thèses et mémoires de recherche

- AKO, Abang Zacheous. « Challenging Prejudice Through Participation: A Case Study of an Anti-Xenophobic Community Based Organisation in Khayelitsha Site C in the Western Cape, South Africa ». Thèse de Master, University of the Western Cape (Department of Political Studies), 2013. <https://etd.uwc.ac.za/handle/11394/3317>.
- BOUILLY, Emmanuelle. « « Du couscous et des meetings contre l'émigration clandestine » : mobiliser sans protester au Sénégal ». Thèse de doctorat sous la direction de Johanna SIMEANT-GERMANOS, Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne, 2017.
- BOUYAT, Jeanne. « The school boundaries of the national community Institutional xenophobia, site effects, and counter-hegemonic education in high schools of low-income areas of Johannesburg ». Thèse de doctorat sous la direction de Richard BANEGAS et Claire BENIT-GBAFFOU, Institut d'études politiques de Paris, 2021.
- FORTAILLIER, Léo. « S'engager au sein d'une association de « rugby solidaire » - Terres en Mêlées : du rugby au développement personnel ». Mémoire de master préparé sous la direction de Lionel ARNAUD, Sciences Po Toulouse, 2015.

- HOUSSAY-HOLZSCHUCH, Myriam. « Le Territoire volé, une géographie culturelle des quartiers noirs de Cape Town (Afrique du Sud) ». Thèse de doctorat sous la direction de Paul CLAVAL. Université Paris-Sorbonne - Paris IV, 1997.
- PANDY, Rabia. « A critical look at the role of the Muslim Judicial Council in the struggle for liberation in South Africa from 1960 to 1994 ». Mémoire de master, University of Cape Town, 1994.
- Parsley, Jennifer. « Free markets, free women? Changing conceptions of citizenship and gender relationships among women cross-border traders in contemporary Southern Africa ». Mémoire de master, University of the Witwatersrand, Faculty of Arts, 1998.
- RICHTER, Teri. « A formative evaluation of a refugee programme: ARESTA ». Mémoire de master, University of Cape Town, 2009.

Publications institutionnelles

- ABAHMALI BASEMJONDOLO. « Statement on the Xenophobic Attacks in Johannesburg », 21 mai 2008. <https://abahlali.org/node/3582/>.
- ADVISORY COMMITTEE. « Structural relationships between Government and Civil Society Organisations - Prepared for the Deputy President The Honourable Mr Thabo Mbeki », mars 1997. <https://core.ac.uk/download/pdf/160603148.pdf>
- AFRICA UNITE. « Annual report 2004 ». Cape Town: Africa Unite, 2005.
- . « Annual report 2011/2012 ». Cape Town: Africa Unite, 2012.
- . « Annual report 2016/2017 ». Cape Town: Africa Unite, 2017. <https://africaunite.org.za/annual-reports/>.
- . « Annual report 2017/2018 ». Cape Town: Africa Unite, 2018.
- . « AU Progress Report. April 2016 - September 2016 (à destination de DKA) », septembre 2016.
- . « AU Progress Report. October 2016 - March 2017 (à destination de DKA) », mars 2017.
- . « Building Human Rights Communities Training Manual », 2017.
- . « Concept note tournoi de basketball “These hands don’t hurt” », janvier 2017.
- . « Progress Report April 2017 - September 2017 (à destination de DKA) », octobre 2017.
- . « Progress Report March 2018 - Oct 2018 (à destination de DKA) », octobre 2018.
- . « Progress Report October 2017 - March 2018 (à destination de DKA) », mars 2018.
- AMIT, Roni. « Lost in the Vortex: Irregularities in the Detention and Deportation of Non-Nationals in South Africa ». FMSP Report. University of the Witwatersrand Johannesburg, South Africa: Forced Migration Studies Programme, juin 2010.
- AMNESTY INTERNATIONAL. « La CPI rend une décision défavorable à l’encontre de l’Afrique du Sud en raison de la décision déplorable du pays de ne pas arrêter le président Omar el Béchir », 6 juillet 2017. <https://www.amnesty.org/fr/latest/news/2017/07/icc-rules-against-south-africa-on-shameful-failure-to-arrest-president-al-bashir/>.
- . « Living in Limbo - Rights of Asylum Seekers Denied ». Johannesburg: Amnesty International South Africa, septembre 2019. <https://www.amnesty.org/en/documents/afr53/0983/2019/en/>.
- ANDERSON, Marna, HUMAN RIGHTS RESOURCE CENTER et FLOWERS Nancy (dirs.). *Human Rights Here and Now: Celebrating the Universal Declaration of Human Rights*. Minneapolis : Human Rights Educators’ Network, 1999 [1998].
- ARESTA. « CEC May monthly report », 27 mai 2016.
- . « Final Project Performance Report (à destination du HCR) », 2016.

- . « Final Report to the Catholic Committee Against Hunger and for Development (CCFD) 1st January to 31st December 2009 ». Cape Town : ARESTA, 2010.
- . « Mid Year Report to the Catholic Committee Against Hunger and for Development (CCFD) January to June 2010 ». Cape Town : ARESTA, 2010.
- . « Project description 2016 (à destination du HCR) », 2015.
- . « Protocole d'accord avec la Police », 2016.
- . « Report festival of cultural diversity 2011 Held at Harare precinct 3 (VPUU) ». ARESTA, 26 novembre 2011.
- . « The Community Education Campaign in Khayelitsha township - Phase one: July - November 2010 ». Rapport au CCFD, 2011.
- . « UCONN International Sports Programming Initiative - Sport for Social Change: South Africa - 6 Month Required Project Update Report », janvier 2016.
- ARESTA director. « Report to ARESTA Committee Meeting », 19 septembre 2003.
- ARESTA/UNHCR. « CEC 2016 Installment Plan », 2015.
- AYEH, Jing Thomas. « Refugee and Asylum Seekers: Burden or Benefit? » *Botshabelo/Sanctuary - A Lawyers for Human Rights Publication*, janvier 1998.
- BAYNARD, Nicole. « Training Manual : Training of Peace Monitor Trainers ». ARESTA, UNHCR, 2015.
- BOUYAT, Jeanne. « Teaching about stereotypes and migration - Pedagogic activities for South African classes », 2017.
- CBRC. « Coordinating Body of Refugee Communities report (Johannesburg) », 4 décembre 1999.
- CCFD. « Fiche partenaire ARESTA », 2016.
- CITY OF CAPE TOWN. « Tableau dépenses ville du Cap - Annexe C 46/05/17 », 2017.
- COMMUNITY ORGANISATION RESOURCE CENTRE (CORC). « Enumeration Report - Kosovo Informal Settlement Pocket ». Cape Town, décembre 2016.
- CONFLICT MANAGEMENT PROGRAM. « Conflict Management Toolkit ». Washington D.C, School of Advanced International Studies (SAIS), Université John Hopkins, 2010. <https://web.archive.org/web/20100403070106/http://www.sais-jhu.edu/cmtoolkit>.
- CONFLICT RESOLUTION NETWORK. « Conflict Resolution Trainers Manual », s. d. <https://www.crnhq.org/cr-trainer-manual/>.
- CONING, Christo de, GRAF Christoph et HARGOVAN Jitendra. « Joint Review - Swiss-South African Development Cooperation Programme 2000 – 2003 ». Pretoria, Republic of South Africa: Swiss Agency for Development and Cooperation – SDC Strategic Alternatives – Management Consultants CC, janvier 2004.
- COVINGTON, Sally et PARACHINI Larry. « Community Organizing Toolbox: A Funder's Guide to Community Organizing ». Neighborhood Funders Group, avril 2001.
- CTRF. « Annual Report 1998 ». Annual Report. Cape Town: Cape Town Refugee Forum, 1999.
- . « Executive Report 1 May 1999 – 18 May 2000 ». Cape Town: Cape Town Refugee Forum, 2000.
- CWD. « Extract from the minutes of CWD management committee (1994-1996) ». Cape Town: Catholic Welfare and Development, 1996-1994.
- DEPARTMENT OF SOCIAL DEVELOPMENT. « 2022-2023 State of South African Registered Non-Profit Organisations ». DSD (Republic of South Africa), 2023.
- FISHER, Simon, LUDIN Jawed, SMITH Richard, WILLIAMS Sue, WILLIAMS Steven et ABDI DEKHA Ibrahim. *Working with conflict: skills and strategies for action*. New York : Zed Books , 2000.

- FISHER, Simon, MATOVIĆ Vesna et WALKER Bridget Ann. *Working with Conflict 2: Skills and Strategies for Action*. London : ZED, 2020.
- FLOWERS, Nancy, BERNBAUM Marcia, RUDELIUS-PALMER Kristi et TOLMAN Joel. *The Human Rights Education Handbook: Effective Practices for Learning, Action, and Change*. Human Rights Education Series, Topic Book 4. Minneapolis: Human Rights Resource Center, 2000.
- FUNDING PRACTICE ALLIANCE. « Civil Society in South Africa - Funding Features & Economic Contribution - Summary of a National Research Study ». Funding Practice Alliance, octobre 2017.
- GALLO MOSALA, Simona (dir.). *Migrant's experiences within the south african labour market - Voyage Ensemble Special Issue*. Scalabrini Centre of Cape Town. Cape Town, 2008.
- GAUTENG REFUGEE FORUM. « Review of 1998 activities », 1998.
- GOVINDA, Melanie, BODY Kate et SCALABRINI CENTRE OF CAPE TOWN. *In my shoes - 40 original stories from refugees, asylum seekers and migrant workers*. Cape Town, 2017. <https://inmyshoes-scct.weebly.com/>.
- HANDMAKER, Jeff. « Notes - Interviews in Cape Town », s. d.
- HARRIS, Bronwyn. *A Foreign Experience: Violence, Crime and Xenophobia During South Africa's Transition*. Violence & transition series. Centre for the Study of Violence & Reconciliation, 2001.
- HCR. « Draft: Public Awareness Proposal ». Bureau du HCR en Afrique du Sud (Pretoria), mars 1998.
- HIROPOULOS, Alexandra. « Migration and detention in South Africa - A review of the applicability and impact of the legislative framework on foreign nationals ». APCOF Policy brief. Johannesburg: The African Policing Civilian Oversight Forum (APCOF) et African Centre for Migration & Society (Wits University), 18 novembre 2017. <http://apcof.org/wp-content/uploads/018-migration-and-detention-in-south-africa-alexandra-hiropoulos.pdf>.
- HUMAN RIGHTS WATCH (dir.). *Prohibited persons: abuse of undocumented migrants, asylum-seekers, and refugees in South Africa*. New York: Human Rights Watch, 1998. <http://www.hrw.org/reports/pdfs/s/safrica/safri983.pdf>.
- HURLBUT, William B. « Overcoming Poverty and Inequality in South Africa - An Assessment of Drivers, Constraints and Opportunities ». Washington D.C.: World Bank, South African Department of Planning, Monitoring and Evaluation & Statistics South Africa, mars 2018.
- INTERNATIONAL COMMITTEE OF THE RED CROSS. « South Africa: ICRC honoured for work during apartheid era », 13 novembre 2003. <https://www.icrc.org/en/doc/resources/documents/misc/5t9klb.htm>.
- JENSON, Jane. *Defining and measuring social cohesion*. Social policies in small states series 1. London: Commonwealth Secretariat, 2010.
- KLEINGELD, Christel. « Module 1 - Community Profiling and Mapping - Building and Strengthening Communities of Diversity and Peace - Master Training for NGO Partners ». NICDAM, 2011.
- LAPSLEY, Michael et KARAKASHIAN Stephen. *Redeeming the Past: My Journey from Freedom Fighter to Healer*. Maryknoll, NY : Orbis Books, 2012.
- LANZI, Giuseppe. « Projet du Cap : Formation professionnelle et développement des entreprises - Rapport descriptif ». Scalabrini Centre of Cape Town (SDA), 30 mars 2003.
- LHR REFUGEE RIGHTS PROJECT. « Report for Period Beginning May 1997 and Ending May 1998 ». Johannesburg : Lawyers for Human Rights, 1998.
- LITVAK, Lucy et Connolly Bridget. « The Impact of the VPUU Social Development Fund on Community Cohesion in Khayelitsha, South Africa ». Stanford University, VPUU, 21 septembre 2010.
- MISAGO, Jean-Pierre, LANDAU Loren et FREEMANTLE Iriann. « Protection from Xenophobia: An Evaluation of UNHCR's Regional Office for Southern Africa's Xenophobia Related Programmes ».

- Johannesburg : University of Witwatersrand, ACMS ; UNHCR, 2015. <https://www.unhcr.org/55cb153f9.pdf>.
- MISAGO, Jean-Pierre, LANDAU Loren et MONSON Tamlyn. « Towards Tolerance, Law, and Dignity: Addressing Violence against Foreign Nationals in South Africa ». Johannesburg : International Organization for Migration (IOM), Regional Office for Southern Africa, 13 novembre 2009.
- MISAGO, Jean-Pierre et MLILO Silidinle. « Xenowatch Factsheet 2: Incidents of Xenophobic Violence in South Africa: 1994 – April 2021 ». Johannesburg : Xenowatch (Wits University Press), avril 2021.
- MONSON, Tamlyn, TAKABVIRWA Kathryn, ANDERSON Jessica, POLZER Ngwato Tara et FREEMANTLE Iriann. « Promoting Social Cohesion and Countering Violence Against Foreigners and Other ‘Outsiders’ ». ACMS Research Report. Johannesburg : ACMS (Wits University), 2012.
- NAICKER, Pravashini et NAIR Roshila. « To Be a Refugee in South Africa Ordinary People Living with Extraordinary Pressures ». *Track Two (Centre for Conflict Resolution)*, novembre 2000. <https://journals.co.za/doi/pdf/10.10520/EJC111783>.
- NATHAN, Laurie. « No refuge from conflict: a conflict resolution perspective on UNHCR ». *Track Two (Centre for Conflict Resolution)*, novembre 2000.
- NCRA. « Braamfontein Statement and National Plan of Action - Racism & Xenophobia: A Violation of Human Rights », 1999.
- . « Minutes - meeting of the National Consortium on Refugee Affairs, held at the offices of Lawyers for Human Rights, Kutlwanong Democracy Centre, Pretoria », 26 novembre 1997.
- . « Minutes from the fourth meeting of the National Consortium on Refugee Affairs - Kutlwanong Democracy Centre, Pretoria », 28 mai 1998.
- . « Minutes from the third meeting of the National Consortium on Refugee Affairs, Kutlwanong Democracy Centre, Pretoria ». Lawyers for Human Rights, 6 mars 1998.
- . « Minutes National Consortium on Refugee Affairs meeting, held at the offices of Lawyers for Human Rights, Kutlwanong Democracy Centre, Pretoria », 9 septembre 1997.
- . « National Consortium for Refugee Affairs Regional Refugee Forums Meeting Summary », 6 août 1998.
- . « National Consortium on Refugee Affairs - Structure and Mandate », octobre 1997.
- NELSON MANDELA FOUNDATION. « Community conversations - Communities embracing each other - Booklet ». Nelson Mandela Foundation, 2009. <https://www.nelsonmandela.org/publications/entry/community-conversations-communities-embracing-each-other-2009-4mb>.
- NEUFELDT, Reina, FAST Larissa, Fr SCHREITER Robert, Fr STARKEN Brian, MACLAREN Duncan, CILLIERS Jaco et LEDERACH John Paul. « Peacebuilding: A Caritas Training Manual ». Caritas Internationalis, 2002.
- NICDAM. « Draft Community Mapping / Profile Report 2011/2012 ». Rapport du NICDAM à l'OIM, 2012.
- NKONGOLO, Zoë et RASSOOL Michail. « “Official mouthpiece of the Cape Town Refuge Forum” », *Fugee Newsletter*, novembre 1998.
- NKONGOLO, Zoë, TIKU Edmond et RASSOOL Michail. « “Official mouthpiece of the Cape Town Refuge Forum” », *Fugee Newsletter*, octobre 1999.
- . « SA could benefit from refugees ». *Fugee - Official mouthpiece of the Cape Town Refugee Forum*, octobre 1999.
- O'REGAN, Catherine, PIKOLI Vusumzi, BAWA Nazreen, SIDAKI Thembalihle et DISSEL AMANDA. « Towards a Safer Khayelitsha - The Report of the Commission of Inquiry into Allegations of Police Inefficiency and a Breakdown in Relations between SAPS and the Community in Khayelitsha », août 2014.

- ORGANISATION DE L'UNITE AFRICAINE. « Convention de L'OUA régissant les aspects propres aux problèmes des refugies en Afrique », 10 septembre 1969.
- PARADY, Sarah Jane. « "Don't Call Me Kwere-Kwere" Figthing Xenophobia from the Ground Up, in New Crossroads ». Independent Sutdy Project, School for International Training - Cape Town: Multiculturalism and Social Change', 2002.
- PARSLEY, Jennifer. « Displaced and discarded: the role of civil society organizations in promoting socio-economic rights for refugees and asylum seekers in South Africa ». CCS Grant Report. Centre for Civil Society, University of KwaZulu Natal, 2005.
- . « Draft project proposal for comment by NCRA members - Roll Back Xenophobia 1999 National Plan of Action ». NCRA, 24 juin 1999.
- . « Project Proposal Roll Back Xenophobia », 2001.
- . « Roll Back Xenophobia Campaign Report - March 1999 - October 2000 ». Johannesburg: NCRA, 2000.
- . « 'We Are Not Treated Like People': The Roll Back Xenophobia Campaign in South Africa ». *Humanitarian Practice Network (HPN)*, 5 juin 2003. <https://odihpn.org/magazine/editors-introduction-refugee-return-and-accountability/>.
- PEBERDY, Sally et CRUSH J. S. *Trading Places: Cross-Border Traders and the South African Informal Sector*. Cape Town: Southern African Migration Project : Idasa, 1998.
- PENNY, Sarah. « The Xenophobia Project: Using Expressive Arts Therapies To Educate South African Learners About The Experiences Of Migrants ». *Writing in Practice: The Journal of Creative Writing Research*, 2022, pp. 220-229.
- PIGOU, Piers. « Community Agency for Social Enquiry (CASE) evaluation of the National Consortium on Refugee Affairs ». Braamfontein: CASE, septembre 1999.
- PITYANA, Barney. « Statement of Barney Pityana (chairperson of the SAHRC) - "Xenophobia: A Violation of Human Rights" ». SAHRC (Johannesburg), 15 octobre 1998.
- RISENGA, Maluleke. « Statistician-general clarifies South Africa's migrant estimates ». *Africa Check*, 17 octobre 2018. <https://africacheck.org/fact-checks/blog/comment-statistician-general-clarifies-south-africas-migrant-estimates>.
- ROBB, Annie et DAVIS Ali. « "Toil & Trouble. Fire Burn. Cauldron Bubble" Xenophobia and Civil Unrest in De Doorns, South Africa ». Scalabrini Centre of Cape Town, 28 janvier 2010.
- ROSATO, Vincenzo. « Handbooks - Presence and Mission of the Scalabrinians in North America ». Scalabrini International Migration Institute (Rome), 2020. <https://www.scalabriniani.org/wp-content/uploads/2020/12/Sussidi-8a-en.pdf>.
- SAHRC. « 4th Annual Report (December 1998 - December 1999) ». Johannesburg: South African Human Rights Commission, janvier 2000. <https://www.sahrc.org.za/index.php/sahrc-publications/annual-reports>.
- . « Report into the Arrest and Detention of Suspected Undocumented Migrants ». Johannesburg: South African Human Rights Commission, 19 mars 1999.
- . « South African Human Rights Commission - 6th Annual Report (April 2001 March 2002) ». Johannesburg: SAHRC, 2002. <https://www.sahrc.org.za/index.php/sahrc-publications/annual-reports>.
- . « South African Human Rights Commission 5th Annual Report (January 2000 March 2001) ». Johannesburg: SAHRC, novembre 2001. <https://www.sahrc.org.za/index.php/sahrc-publications/annual-reports>.
- . « South African Millennium Statement on Racism and Programme of Action ». Sandton, Gauteng, 2 septembre 2000.

- SCCT. « Annual narrative report 2008 ». Cape Town: Scalabrini Centre of Cape Town, 2009.
- . « Annual narrative report 2009 ». Cape Town: Scalabrini Centre of Cape Town, 2010.
- . « Annual narrative report 2011 ». Cape Town: Scalabrini Centre of Cape Town, 2012.
- . « Annual report 2012/2013 ». Cape Town: Scalabrini Centre of Cape Town, 2013.
- . « Annual report 2015/2016 ». Cape Town: Scalabrini Centre of Cape Town, 2016.
- . « Board Meeting SCCT ». Cape Town: Scalabrini Centre of Cape Town, 9 novembre 2006.
- . « Breadline Africa Funding application form », 2 juillet 2004.
- . « De Doorns Cultural Centre - Concept Proposal ». Cape Town: Scalabrini Centre of Cape Town, 2010.
- . « De Doorns Integration Project ». Rapport pour la Conférence épiscopale italienne. Cape Town: Scalabrini Centre of Cape Town, 2010.
- . « De Doorns Integration Project ». Rapport pour la Conférence épiscopale italienne. Cape Town: Scalabrini Centre of Cape Town, 2011.
- . « Facilitator Report for Unite as One ICC Meetings ». SCCT, 17 février 2017.
- . « Master's Certificate (IT2746/2006) - Trust Deed ». Cape Town: Scalabrini Centre of Cape Town, 5 juillet 2006.
- . « Minute meeting at the Scalabrini Centre ». Cape Town: Scalabrini Centre of Cape Town, 27 septembre 2005.
- . « Minutes SCCT staff meeting ». Cape Town: Scalabrini Centre of Cape Town, 3 octobre 2006.
- . « UNITE AS ONE Final Campaign Report ». Cape Town: Scalabrini Centre of Cape Town, octobre 2010.
- . « Unite As One Report for the Italian Conference of Archbishops (CEI) - 1 January 2013 to 31 December 2013 ». Scalabrini Centre of Cape Town, 2014.
- . « Unite Impact Report 2019 ». Cape Town: Scalabrini Centre of Cape Town, 2019. <https://scalabrini.org.za/wp-content/uploads/2020/05/scalabrini-centre-UNITE-impact-2019-1.pdf>.
- . « Voyage Ensemble - Project History and Organisational Context ». Rapport au Pro Helvetia Liaison Office South Africa (PHLOSA). Cape Town: Scalabrini Centre of Cape Town, 2008.
- SCHALCHER, Hans-Rudolf. « Tsoga Environmental Center - Community center in South Africa ». Zurich, Switzerland : Holcim Foundation, 2008. <https://www.holcimfoundation.org/publications/tsoga-environmental-center-community-center-in-south-africa>
- SCHNEIDER, James. « Challenging Xenophobia ». *Botshabelo/Sanctuary - A Lawyers for Human Rights Publication*, septembre 1998.
- SCHULTZ, Laura. « Notes on a meeting on 25 January 2001 at CWD Offices in Athlone between representatives of the United Nations High Commissioner for Refugees (UNHCR), Refugee Adult Education and Skills Training Programme (RAESTP) and the Cape Town Refugee Forum (CTRF). », 25 janvier 2001.
- SMALL, Karen. « 2016 Community Survey Cape Town Trends 1996 to 2016 ». Research Branch, Organisational Policy and Planning Department, City of Cape Town (based on Statistics South Africa data), avril 2017.
- SOUTHWELL, Victor. « Protecting Human Rights - recent cases Du Noon expulsion of foreign nationals ». *Kopanong (SAHRC newsletter)*, avril 2001. https://web.archive.org/web/20020306230759fw_/http://www.sahrc.org.za/kopanong_vol_3_no_1.htm.
- STATISTICS SOUTH AFRICA. « Community Survey 2016, Statistical release P0301 ». Pretoria: Statistics South Africa, 2016.
- . « Census 2011 ». Pretoria: Statistics South Africa, 2012.

- . « Census 2022 - Statistical Release ». Pretoria: Statistics South Africa, 10 octobre 2023. <https://www.thepresidency.gov.za/download/file/fid/2889>.
- . « Higher Education and Skills in South Africa, 2017 ». Education Series. Pretoria: Statistics South Africa, 2017. <http://www.statssa.gov.za/publications/Report-92-01-05/Report-92-01-052017.pdf>.
- . « Labour Market Dynamics in South Africa ». Pretoria: Statistics South Africa, 2021.
- . « Monthly Earnings in South Africa, 2017- 2022 ». Pretoria: Statistics South Africa, 2024. <https://www.statssa.gov.za/publications/02-11-20/02-11-202022.pdf>.
- . « Quarterly Labour Force Survey ». Pretoria: Statistics South Africa, Quarter 2018.
- STUDENT SERVICES CENTRE et ABRAHAMS Bea. *In Exile While We are at Home: An Account of the Experience in the Western Cape of South African Repatriation*. Student Services Centre, 2001. <https://hdl.handle.net/2027/mdp.39015051552084>.
- STUPART, Richard. « Is South Africa home to more than a million asylum seekers? The numbers don't add up ». *Africa Check*, 15 août 2016. <https://africacheck.org/fact-checks/reports/south-africa-home-more-million-asylum-seekers-numbers-dont-add>.
- TAC. « Annual Financial Statement for the year ended 29 February 2008 ». Treatment Action Campaign, 2008.
- . « Annual Report of the Treatment Action Campaign (TAC), for the period 1 March 2008 to 28 February 2009 ». Treatment Action Campaign, 2009.
- . « Press statement: cessation of TAC provision of humanitarian aid to displaced persons/court case update and picket », août 2008.
- TAC et al. « Joint appeal by civil society in South Africa to the UN & UNHCR ». signed by AIDS Law Project, AIDS and Rights Alliance for Southern Africa Black Sash, Congress of South African Trade Unions Equal Education, Habonim Dror Southern Africa, Legal Resources Centre, PASSOP, South African Council of Churches, Student Society for Law and Social Justice, Treatment Action Campaign, 3 juin 2008.
- « TAC, Ndifuna Ukwazi, Sonke, Triangle Project and Gay and Lesbian Network condemn xenophobic attacks », 2015. <https://genderjustice.org.za/news-item/tac-ndifuna-ukwazi-sonke-triangle-project-gay-lesbian-network-condemn-xenophobic-attacks-remarks/>.
- THE TRAUMA CENTRE FOR VICTIMS OF VIOLENCE AND TORTURE. « Annual Report 1993-1994 ». Cape Town, 22 juillet 1995.
- TLOU, Joyce. « Report by the NCRA coordinator on visits to the forums », mai 2000.
- . « Status Report on the NCRA ». *Botshabelo/Sanctuary - A Lawyers for Human Rights Publication*, avril 2000.
- TOFFARI, Mario, BORIN Gianni et FERRARO Filippo. « Handbook - Presence and Mission of the Scalabrini-ans in Europe and in Africa ». Scalabrini International Migration Institute (Rome), 2020. <https://www.scalabriniani.org/wp-content/uploads/2020/12/Sussidi-8c-in.pdf>.
- UNDP. « Rapport du PNUD à la Commission Européenne - Support to the South Africa government to strengthen communities of diversities and peace - Annex I: Description of the action », 2011.
- UNHCR. « Paper by United Nations High Commissioner for Refugees, for the Conference on Racism and Xenophobia (Braamfontein) - The impact of Xenophobia on refugees in South Africa », 15 octobre 1998.
- . « The impact of Xenophobia on refugees in South Africa ». Johannesburg, 15 octobre 1998.
- . « UNHCR comprehensive policy on urban refugees ». Geneva, 25 mars 1997. <https://www.ref-world.org/policy/strategy/unhcr/1997/en/25430>.

- . « United Nations High Commissioner for Refugees - 2006 Country Operations Plan for South Africa », 1 septembre 2005. <https://web.archive.org/20230522044220/https://www.refworld.org/docid/4321a34f2.html>.
- . « United Nations High Commissioner for Refugees - Global Report 2000 - South Africa », 30 juin 2001. <https://www.unhcr.org/media/unhcr-global-report-2000-south-africa>.
- . « Update on Developments in the Southern African Region », 30 mai 1997. <https://www.unhcr.org/publications/update-developments-southern-african-region>.
- . « Update on Developments in the Southern African Region », 25 mai 1998. <https://www.unhcr.org/publications/update-developments-southern-african-region-0>.
- UNHCR DIP (Division of International Protection). « Combating Racism, Racial Discrimination, Xenophobia and Related Intolerance through a Strategic Approach ». Genève: United Nations High Commissioner for Refugees (UNHCR), 2009. <https://www.refworld.org/docid/4b30931d2.html>.
- UNHCR ExCom. « Report 1993-1994 to the General Assembly of the United Nations. » New York, 29 août 1994. <https://www.unhcr.org/sites/default/files/legacy-pdf/4de6330e22.pdf>.
- United Nations Department for Economic and Social Affairs (UNDESA) et The Centre for Conflict Resolution. « Skills Development for Conflict Transformation - A training manual on understanding conflict, negotiation and mediation », 2001.
- VARSALONA, Agnese. « Handbook - identity and mission of the laity ». Scalabrini International Migration Institute (Rome), 2020. <https://www.scalabriniani.org/wp-content/uploads/2020/12/Sussidi-9-en.pdf>.
- VPUU. « VPUU A manual for safety as a public good », 2017. <http://vpuu.org.za/wp-content/uploads/2017/05/VPUU-a-manual-for-safety-as-a-public-good.pdf>.
- WORSNIP, Michael E. *Michael Lapsley - Priest and partisan: a South African journey*. Melbourne, Australia : New York: Ocean Press , 1996.

Articles de presse et tribunes

- BORNMAN, Jan. « Politicians' denial of xenophobia ». *New Frame*, 25 avril 2019. <https://web.archive.org/web/20191216152907/https://www.newframe.com/politicians-denial-xenophobia/>
- BROOKS, Courtney. « Cape Town unites against xenophobia ». *IOL*, 28 mai 2008. <https://www.iol.co.za/news/south-africa/cape-town-unites-against-xenophobia-402235>.
- COSSER, Kirsten. « Are there 15 million undocumented immigrants living in South Africa? No, another ActionSA party member repeats old, incorrect claim ». *Africa Check*, 7 juillet 2023. <https://africacheck.org/fact-checks/spotchecks/are-there-15-million-undocumented-immigrants-living-south-africa-no-another>.
- DUVAL SMITH, Alex. « South Africa faces human rights backlash over crime crackdown ». *The Independent*, 1 avril 2000. <https://www.independent.co.uk/news/world/africa/south-africa-faces-human-rights-backlash-over-crime-crackdown-5371679.html>.
- EDMUNDS, Marion. « Refugee dies at Home Affairs ». *Mail and Guardian*, 13 juin 1997. <https://mg.co.za/article/1997-06-13-refugee-dies-at-home-affairs/>.
- FABRICIUS, Peter. « Government agrees to censure deputy police minister for remarks about foreigners, say African ambassadors ». *Daily Maverick*, 2 avril 2019. <https://www.dailymaverick.co.za/article/2019-04-02-government-agrees-to-censure-deputy-police-minister-for-remarks-about-foreigners-say-african-ambassadors/>.

- FRIEDMAN, Steven. « The hidden evils of “social cohesion” ». *New Frame*, 6 août 2019. <https://web.archive.org/web/20230321105031/https://www.newframe.com/the-hidden-evils-of-social-cohesion/>.
- HO, Aylin et LE VAN Quentin. « Dans les griffes de l’‘église’ sud-coréenne Shincheonji ». *Le Monde (le Mag)*, 14 décembre 2024. https://www.lemonde.fr/m-le-mag/article/2024/12/14/dans-les-griffes-de-l-eglise-sud-coreenne-shincheonji_6447525_4500055.html.
- KELLY, Annie. « Warning of Xenophobic Violence in South Africa after World Cup ». *The Guardian*, 17 mai 2010. <https://www.theguardian.com/world/2010/may/17/south-africa-world-cup-xenophobic-violence>.
- LAWSON, Mark. « Has British comedy learned how to portray foreigners? » *The Guardian*, 10 février 2015. <https://www.theguardian.com/tv-and-radio/2015/feb/10/has-british-comedy-learned-how-to-portray-foreigners>.
- LEONARD, Charles « Tyla’s identity turns on a U », *Mail & Guardian*, 17 février 2024. <https://mg.co.za/friday/2024-02-17-tylas-identity-turns-on-a-u/>.
- LOZAY, Etienne. « Le CCFD-Terre solidaire a axé sa participation au Forum social mondial de Tunis autour de trois enjeux », 16 avril 2013. <http://etiennelozay.over-blog.com/article-le-ccfd-terre-solidaire-a-ax>.
- MACLENNAN, Ben. « Cape officials to meet on refugee crisis ». *The Mail & Guardian*, 12 juin 2008. <https://mg.co.za/article/2008-06-12-cape-officials-to-meet-on-refugee-crisis/>.
- MAREGELE, Barbara. « Nyanga residents say they are too scared to report crime - Police tell community to ‘play your part’ ». *Ground Up*, 15 février 2017. <https://groundup.org.za/article/nyanga-residents-too-scared-report-crime/>.
- MAVUSO, Sihle. « Sisulu Says NGOs Roped in to Find Causes, Solutions to Xenophobia ». *IOL*, 14 avril 2019. <https://www.iol.co.za/news/south-africa/sisulu-says-ngos-roped-in-to-find-causes-solutions-to-xenophobia-21112053>.
- MHLANGA, Elijah. « Police called in to violent meeting ». *IOL*, 2000. <https://iol.co.za/news/politics/2000-05-01-police-called-in-to-violent-meeting/>.
- MKHABELA, Sabelo. « Meet the young woman lobbying for a second police station in SA’s murder capital, Nyanga ». *Live SA*, 14 mars 2017. <https://livemag.co.za/nelisa-police-station-nyanga/>.
- MOULTRIE, Tom. « What do we really know about international migration to & from South Africa? » *Africa Check*, 8 janvier 2017. <https://africacheck.org/fact-checks/blog/analysis-what-do-we-really-know-about-international-migration-south-africa>.
- NEW YORK TIMES. « International Red Cross workers are ordered out by South Africa ». 27 octobre 1986. <https://www.nytimes.com/1986/10/27/world/international-red-cross-workers-are-ordered-out-by-south-africa.html>.
- WASHINYIRA, Tariro. « Down with xenophobia! say Khayelitsha organisations ». *Ground Up*, 23 mars 2015. https://groundup.org.za/article/down-xenophobia-say-khayelitsha-organisations_2779/.
- . « Nyanga policing: Will promises be kept this time? » *Ground Up*, 28 octobre 2015. https://groundup.org.za/article/nyanga-policing-will-promises-be-kept-time_3445/.

Annexes

Annexe 1- Le Cap : point d'arrivée, point de départ

En mai 2019, le magazine *Time* illustre sa couverture d'une photo aérienne au cadre traversé en son milieu et de haut en bas par une route rectiligne : d'un côté la zone d'habitation informelle (*informal settlement*) du township de Makause, de l'autre les maisons cossues du quartier de Primrose (cf. Figure 44, ci-dessous). Cette photo prise à Germiston¹ aurait très bien pu l'être au Cap (mais aussi dans de nombreuses autres villes²) et permet d'illustrer le titre qui présente l'Afrique du Sud comme « le pays le plus inégalitaire du monde »³. Prendre de la hauteur au-dessus de



Figure 44 - Couverture du *Time* (13 mai 2019)

la péninsule du Cap confirme le tableau général esquissé par cette couverture. Sur la carte (cf. Carte 2 ci-dessous⁴) de la ville du Cap, le patchwork serré de points rouges, jaunes et verts, qui signalent les revenus les plus bas, remplacent les agrégats d'habitations de fortune de Makause et les points espacés bleus et violets, qui signalent les revenus les plus hauts, les maisons avec jardin de la une du *Time*. En revanche, ce que la couverture et cette carte ne dit pas explicitement, mais que la cartographie des données relatives aux catégorisations raciales (cf. Carte 3 ci-dessous) du recensement permet de voir de manière claire est que, dans l'Afrique du Sud postapartheid, la pauvreté est restée obstinément racialisée.

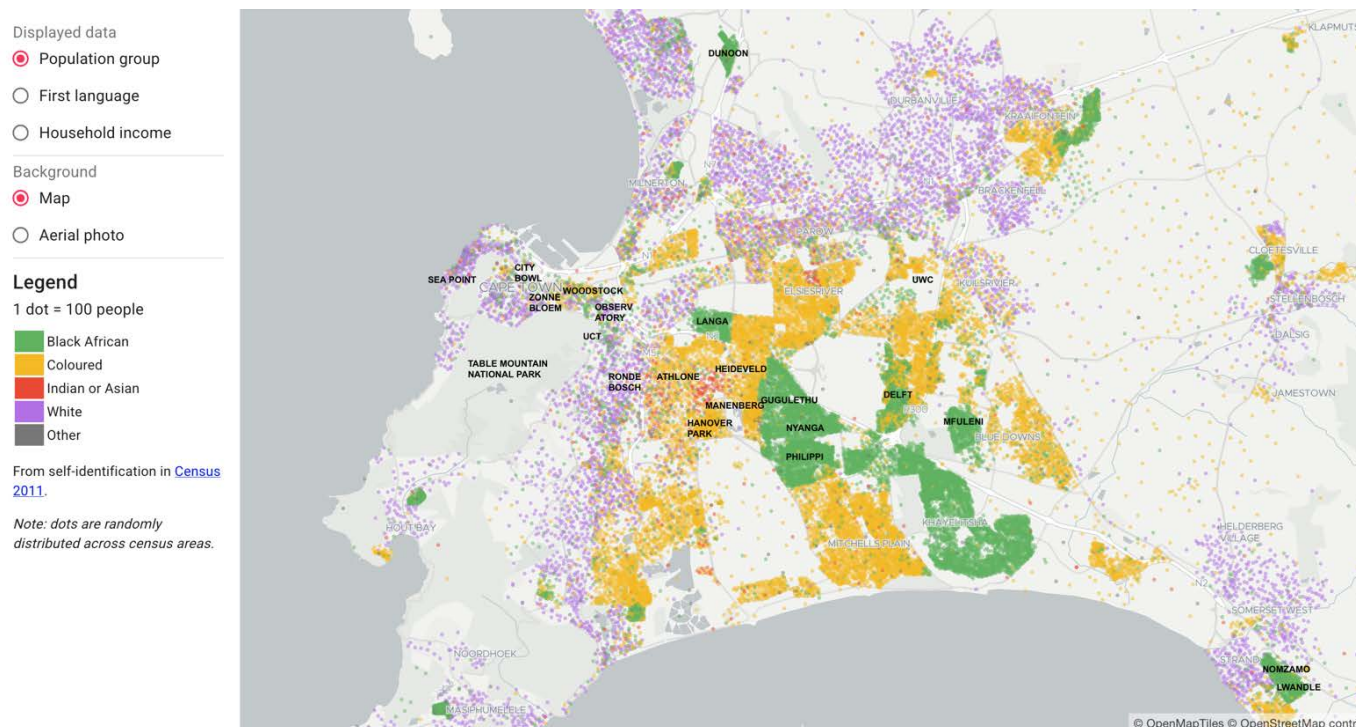
¹ Ville qui fait partie de la municipalité métropolitaine d'Ekurhuleni, dans la continuité de celles de Johannesburg et de Tshwane (dont fait notamment partie Pretoria) dans la province du Gauteng.

² Elle est tirée de la série, intitulée *Unequal Scenes*, de photographies prises par Johnny Miller grâce à un drone et qui montre les fractures qui traversent des grandes villes en Afrique, sur le sous-continent indien et en Amérique. Son travail ne peut toutefois pas être résumé aux seuls clichés comparables à celui que le *Time* utilise pour sa couverture. Dans le cas du Cap, il montre par exemple que les fractures traversent également les townships <https://unequalscenes.com/cape-town>.

³ Titre confirmé par les comparaisons internationales, et notamment celle de la World Inequality Database : <https://wid.world/fr/accueil/>.

⁴ Les cartes 1, 2 et 5 sont des captures d'écran du travail de cartographie d'Adrian Frith qui est accessible en ligne (<https://dotmap.adrianfrith.com/>) et permet de zoomer sur n'importe quelle zone du pays.

En effet, les points bleus et violets de la Carte 2 indiquant les plus hauts revenus, restent majoritairement violets sur la Carte 3 où ils représentent les individu-es s’auto-définissant comme « blanc·hes ». Les amas de points rouges, jaunes et verts qui signalent les ménages les plus pauvres sur la Carte 2 deviennent sur la Carte 3 des aplats, soit jaunes pour les individu-es se définissant comme « *coloureds* », soit verts pour les individu-es se définissant comme « *noir·es* »⁵.



Carte 2 - Carte à points réalisée à partir des données du recensement de 2011 par Adrian Frith : répartition de la population du Cap selon le « groupe de population » (noms des quartiers principaux mentionnés dans la thèse ajoutés par mes soins en noir)

⁵ Adrian Frith ne cachant pas son affiliation au parti politique de la Democratic Alliance (DA) opposé à l'ANC avant 2024, ce choix de code couleur peut questionner étant donné que le bleu est la couleur du DA, souvent perçu comme un parti de blanc·hes, quand le vert et le jaune sont (avec le noir) celles de l'ANC, perçu comme le parti des noir·es. Ce choix relève peut-être de la coïncidence (et ne correspond notamment pas au fait que les coloureds votent majoritairement pour la DA). N'ayant pas trouvé de représentation cartographique aussi saisissante que celle-ci (la représentation à partir des *wards** que fait C. Buire étant visuellement moins efficace, cf. Buire, *Citadins-Citoyens au Cap Espace et justice après l'apartheid*, 2019, 31-53) j'ai choisi de sélectionner ces cartes malgré cette ambiguïté.



Carte 3 - Carte à points réalisée à partir des données du recensement de 2011 par Adrian Frith : répartition de la population du Cap selon le « niveau de revenu du ménage » (noms des quartiers principaux mentionnés dans la thèse ajoutés par mes soins en noir)

Des approches plus situées ont montré que la réalité de l'Afrique du Sud et du Cap est plus complexe que cette ségrégation qui « se voit d'avion⁶ » et que celle-ci peut avoir des effets aveuglants pour comprendre les manières dont cet espace est traversé par les 4 millions d'habitant·es de la métropole⁷. Elles ne remettent toutefois pas ce constat global en cause et il faut donc rapidement revenir sur l'histoire du Cap pour éclairer la manière dont cet espace et les catégorisations qui lui sont inhérentes ont été construites. Le peuplement de l'Afrique australe s'est fait par de longs et complexes processus de migrations et de rencontres (violentes ou non) entre populations. Penser, de manière un peu schématique, cette zone géographique et cette ville comme un point de départ et un point d'arrivée, permet de comprendre l'émergence de ce qu'on appelle aujourd'hui l'Afrique du Sud et les spécificités de la ville du Cap dans cet ensemble, comprendre pourquoi les populations les plus pauvres sont toujours cantonnées à des « townships » divisés entre « coloureds », qui sont plus nombreux au Cap que dans le reste du pays, et « noirs africains ».

Pour repartir de très loin, cette partie du monde est un des points de départ de l'humanité (un des foyers de l'hominisation) mais aussi, plus tardivement, le point d'arrivée de migrations khoekhoe

⁶ Fauvelle-Aymar, *Histoire de l'Afrique du Sud*, 2016, 407

⁷ On peut citer entre autres : Buire, *Citadins-Citoyens au Cap Espace et justice après l'apartheid*, 2019; Houssay-Holzschuch, « Le Territoire volé, une géographie culturelle des quartiers noirs de Cape Town (Afrique du Sud) », décembre 1997; Harber, *Diepsloot*, 2011; Bank, *Home Spaces, Street Styles*, 2011.

et bantu entre 2500 et 1700 AP⁸ (A). La station du Cap est également à partir du XVII^e siècle le point d'arrivée de colons néerlandais, et des esclaves qu'ils « importent », puis le point de départ de la colonisation d'un territoire qui s'achève dans la seconde moitié du XIX^e siècle (B). À partir de la fin du XIX^e, pour éviter que « leur » ville ne devienne le point d'arrivée de populations noires, dont les sociétés ont été déstabilisées par la colonisation, les colons, sur la base des expérimentations coloniales menées durant les siècles précédents, mettent en place un système de ségrégation et de contrôle de plus en plus strict des déplacements qui atteindra son point d'acmé sous l'apartheid (C). Pour finir, la ville du Cap reste aujourd'hui un point d'arrivée important au niveau national, arrivées qui sont toujours fortement structurées par la géographie « néo-apartheid⁹ » de la ville (D).

I. Terre d'origine ou finistère

L'Afrique du Sud est un des foyers de l'hominisation, un « berceau de l'humanité » (*cradle of humankind*), pour reprendre le nom qui a été donné au site archéologique où ont été notamment retrouvé le crâne de l'enfant de Taung (daté d'environ 2,6 millions d'années)¹⁰. Dans une histoire un peu plus récente, cette terre d'origine, ce point de départ semble plutôt avoir été un point d'arrivée, un « finistère dans lequel auraient pénétré, par vagues successives, des groupes humains condamnés en quelque sorte à un développement sur place et à un mélange avec les populations déjà présentes¹¹ ». Ce relatif isolement tient notamment au fait que le sud du continent africain ressemble à un « vase fermé par le désert du Kalahari [...] bouchon plus ou moins étanche selon les périodes et laissant sur ses bords deux couloirs de pénétration¹² » sur un territoire qui n'est lui-même pas entièrement « habitable » (notamment parce qu'une grande partie de son territoire reçoit moins de 500mm de pluie par an, comme indiqué sur la Carte 4 - Le sud de l'Afrique avant la colonisation, p. 218¹³).

⁸ S'il est nécessaire de remonter aussi loin, c'est parce que cette histoire, plus ou moins instrumentalisée, va irriguer les catégorisations qui vont être dressées, catégorisations qui se retrouvent encore aujourd'hui sous des formes variées dans l'Afrique du Sud postapartheid.

⁹ Peberdy et Jara, « Humanitarian and Social Mobilization in Cape Town », avril 2011.

¹⁰ Découverte du chaînon des australopithèques dans l'évolution des hominidés.

¹¹ Fauvelle-Aymar, *Histoire de l'Afrique du Sud*, 2016, 115.

¹² Fauvelle-Aymar, 2016, 116.

¹³ Carte tirée de Fauvelle-Aymar, 2016, 479.

Carte 4 - Le sud de l'Afrique avant la colonisation

Vers 2500-2000 AP, des éleveurs semi-nomades khoekhoe¹⁴, et peut-être dans un premier temps seulement leur culture, se diffusent sur ce territoire peuplé essentiellement de « chasseur·ses cueilleur·ses » dont la culture néolithique est attestée depuis environ 20 000 AP. Les Khoekhoe qualifient péjorativement ces populations de « San », les Européens les appelleront « Bushmen »¹⁵. Toutefois, Khoekhoe et San vont entretenir de nombreuses relations, créant ainsi un ensemble culturel et linguistique hétérogène, qui a été réuni au début du XX^{ème} siècle sous le terme générique de Khoesan. Deux ou trois siècles après les « premier·ères éleveur·ses », vers 1800-1700 AP, les recherches

¹⁴ En conformité avec la forme standardisée et invariable acceptée dans la littérature scientifique, les noms en langues khoesan sont écrits sans les suffixes permettant d'indiquer le genre ou le nombre (par exemple par un *b* un *s* ou un *n* en Khoekhoe) et les noms en langues bantu sont écrits sans les préfixes permettant par exemple de faire référence à la langue (isiXhosa) ou au peuple (amaXhosa). De même les noms ne sont pas francisés ni accordés dans cette langue, (je ne parlerai pas de Zoulou(e)(s) mais de Zulu).

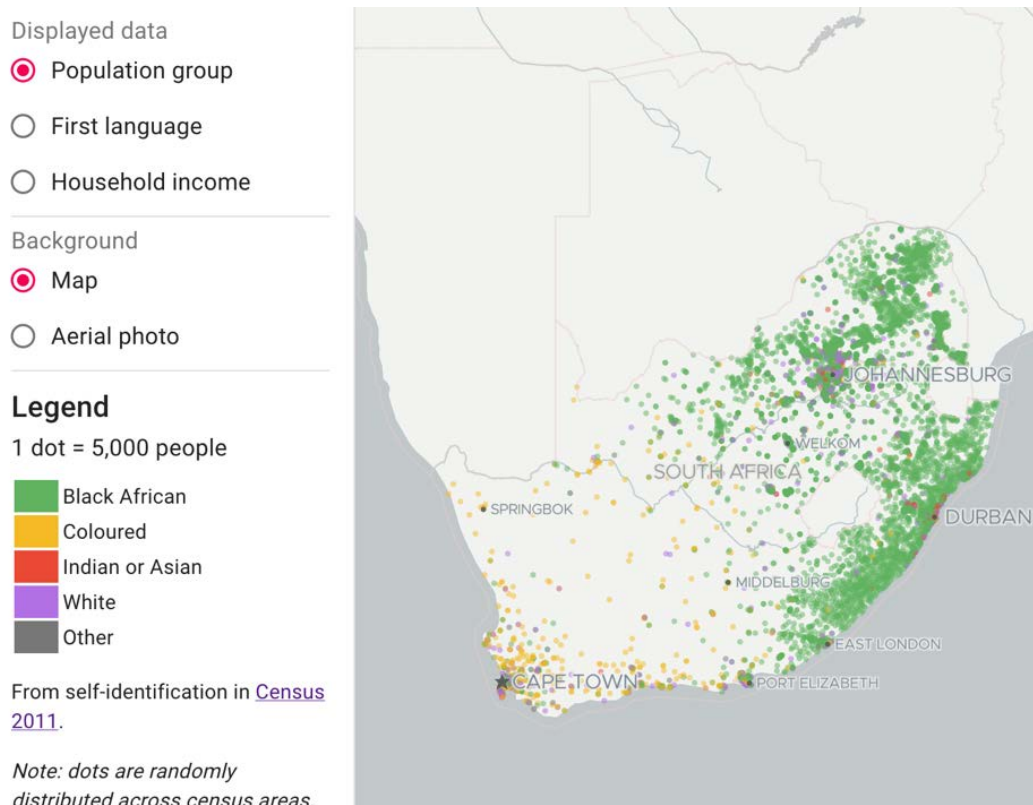
¹⁵ Leur·es lointain·es descendant·es, qui vivent aujourd'hui majoritairement au Botswana et en Namibie, se désignent eux comme !Kung, Ju/wasi ou #Au//eisi. Faute de qualificatif englobant pour cette population hétérogène, ils sont généralement collectivement toujours qualifiés de « San ». Les Khoekhoe seront eux qualifiés de « Hottentot » par les colons. « Hottentot » et « Bushmen » sont aujourd'hui considérés comme des termes péjoratifs.

archéologiques font état de l'arrivée des « premier·ères agriculteur·rices ». Cette migration, qui se fait depuis le territoire de l'actuel Mozambique, s'inscrit dans le phénomène plus large de mouvements de populations de langues « bantu¹⁶ ». Durant les siècles qui suivent les groupes locuteurs de ces langues vont progressivement s'étendre et on retrouve des marques de leur présence sur une large partie est du territoire. S'il est difficile de retracer avec certitude les relations entre groupes de langues khoesan et bantu, des processus de conflit mais aussi d'absorption et d'emprunts culturels s'opèrent. Cette hypothèse est notamment appuyée par le fait que des langues bantu, comme le xhosa ou le zulu, intègrent plusieurs des « cliques » caractéristiques des langues khoesan. De même, les traditions orales recueillies par les premiers colons évoquent des cas d'incorporation d'individu·es et de lignages « khoesan » par des populations de langues bantu (et vice-versa)¹⁷.

A partir du XIX^{ème} siècle, ces catégories linguistiques et culturelles labiles qui englobent des populations hétérogènes vont être durcies par les colons pour définir des groupes « raciaux » à partir de critères physiologiques propres à l'idéologie raciste qui se développe en Europe, masquant ainsi les phénomènes de passage et d'échange entre groupes. Cette opposition entre une Afrique du Sud « brune » à l'ouest, habitée par des populations khoesan et une Afrique du sud « noire » à l'est, peuplée de populations bantu qui pratiquent l'agriculture (*cf. Carte 4 - Le sud de l'Afrique avant la colonisation, ci-dessus*), va notamment irriguer l'opposition entre « *coloureds* » et « *noir·es africain·es* » (*cf. Carte 5, ci-dessous*)

¹⁶ Groupe de langues parlées sur une large partie du continent auquel se rattache aujourd'hui en Afrique du Sud les langues Nguni (Xhosa, Zulu, Swati) parlées majoritairement sur une large bande littorale qui s'étend de la moitié ouest au nord du pays, et les langues Sotho-Tswana (Sotho, Pedi, Tswana, etc.), parlées majoritairement sur les plateaux intérieurs.

¹⁷ Fauvelle-Aymar, *Histoire de l'Afrique du Sud*, 2016, 149-50.



Carte 5 – Carte à points réalisée à partir des données du recensement de 2011 par Adrian Frith : répartition de la population sud-africaine selon le « groupe de population »

II. « Mother City » et point de départ de la colonisation

Le surnom de « Mother City » est parfois utilisé pour désigner le Cap et souligner le fait que la ville a été le premier point d'implantation de la colonisation européenne. Comme on va le voir, la ville n'est cependant pas une mère accueillante pour tout le monde. Après le voyage de Bartolomeu Dias, premier navigateur européen à passer le Cap de Bonne Espérance en 1488, la baie de la Table devient un des points d'échanges principaux, mais aussi de conflits, entre Européen·nes en route pour les Indes et Khoekhoe. Cependant, c'est à la fin du siècle suivant que sa profondeur et son orientation font d'elle un arrêt stratégique pour les compagnies commerciales anglaises et néerlandaises qui affrètent des navires aux tonnages de plus en plus élevés et commencent à concurrencer les Portugais sur cette route maritime. En 1652, la puissante Compagnie néerlandaise des Indes orientales (ou VOC pour « *Verenigde Oost-Indische Compagnie* ») y installe un premier comptoir qui doit initialement seulement servir de point de ravitaillement. Deux ans plus tard, une haie d'amandes amères est plantée pour séparer Européen·nes et Khoekhoe, puis en 1657 la VOC libère certain·es de ses employé·es et les dote de terres à cultiver : le Cap devient une colonie. Malgré les résistances des populations khoekhoe, son territoire s'étend progressivement, soutenu par une politique d'incitation à la colonisation menée par la VOC, qui fait venir sur place de plus en plus de colons. La Compagnie interdit la mise en esclavage des Khoekhoe, pour assurer la sécurité de la station et le maintien de liens économiques (achat de

bétail notamment) mais des esclaves sont importés dès 1658 de Madagascar, puis d'Afrique de l'Est, du sous-continent indien et de l'archipel indonésien¹⁸.

En 1703, le gouverneur, WA Van der Stel autorise des fermiers à occuper des terres au-delà des limites de la colonie. Ces terrains sont progressivement incorporés au territoire de la VOC, poussant les « fermiers itinérants » (*trekboers*) toujours plus en avant, le long du désert du Karoo au nord et à l'est. Ce front pionnier, sur laquelle les autorités du Cap n'ont pas toujours un contrôle strict, constitue une société métissée mais hiérarchisée selon des critères de statuts (hommes libres vs esclaves) et religieux (chrétien·nes vs païen·nes) sous-tendus par un implicite racial. En 1713, l'épidémie de variole qui touche la colonie, impacte particulièrement des sociétés khoesan déjà fortement désorganisées par la forte demande européenne de bétail (source et symbole de pouvoir au sein de ces groupes), la déprédation des *kommandos* (milices formées par les fermiers) et l'avancée du front colonial. Si le coût humain des violences coloniales est élevé pour les populations khoesan, ce ne sont pas tant les individu·es mais leurs sociétés qui disparaissent progressivement au cours du XVIII^{ème} siècle. Déraciné·es, ils et elles se retrouvant amalgamé·es avec d'autres groupes (esclaves, métis, noir·es libres, etc.) au bas de l'échelle de valeur de la société coloniale. Après le passage de la colonie sous contrôle britannique (temporairement de 1795 à 1803, puis de manière permanente à partir de 1806) et l'abolition de l'esclavage en 1834, ce groupe d'individu·es hétérogène parlant comme lingua franca un créole néerlandais (qui deviendra l'afrikaans) va être de plus en plus souvent qualifié de « *coloureds* ». L'utilisation de cette nouvelle catégorie permet en effet d'introduire, à la suite des théories racialistes européennes, une distinction « raciale » au moment où s'estompent, du fait de la fin de l'esclavage et de la christianisation, les distinctions de statuts (libres vs non libres) ou de religions (chrétien·nes vs païen·nes). L'élite coloniale blanche peut ainsi fermer « des portes d'accès qu'elle avait bon gré mal gré tenues entrouvertes¹⁹ », pour une minorité de « noir·es libres » (esclaves affranchi·es parfois de longue date ou métis ayant pu s'installer comme colons et eux-mêmes acquérir terres et esclaves) qui se retrouvent progressivement rejetés dans la masse des populations « *coloureds* ». L'abolition de l'esclavage va également avoir pour conséquence le départ de colons *boers* (descendants des Néerlandais) qui souhaitent quitter une colonie du Cap sous contrôle anglais et conserver une main d'œuvre gratuite. Dans un processus plus complexe et moins massif que ce que le nationalisme afrikaner renommera plus tard le « Grand Trek », ces colons vont affronter des populations

¹⁸ La proportion du nombre d'esclaves par rapport au nombre de colons, dont les effectifs resteront approximativement égaux, ne sera jamais aussi élevée que dans d'autres sociétés esclavagistes reposant sur une économie de plantations (comme par exemple aux États-Unis), l'économie pratiquée dans la région du Cap étant initialement basée sur l'agriculture extensive. La plupart des colons ne possèdent donc que peu d'esclaves (moins de 5 pour la majorité d'entre eux).

¹⁹ Fauvelle-Aymar, *Histoire de l'Afrique du Sud*, 2016, 151.

noires et former, dans la seconde moitié du XIX^{ème} siècle, les colonies indépendantes du Transvaal et de l'État Libre d'Orange.

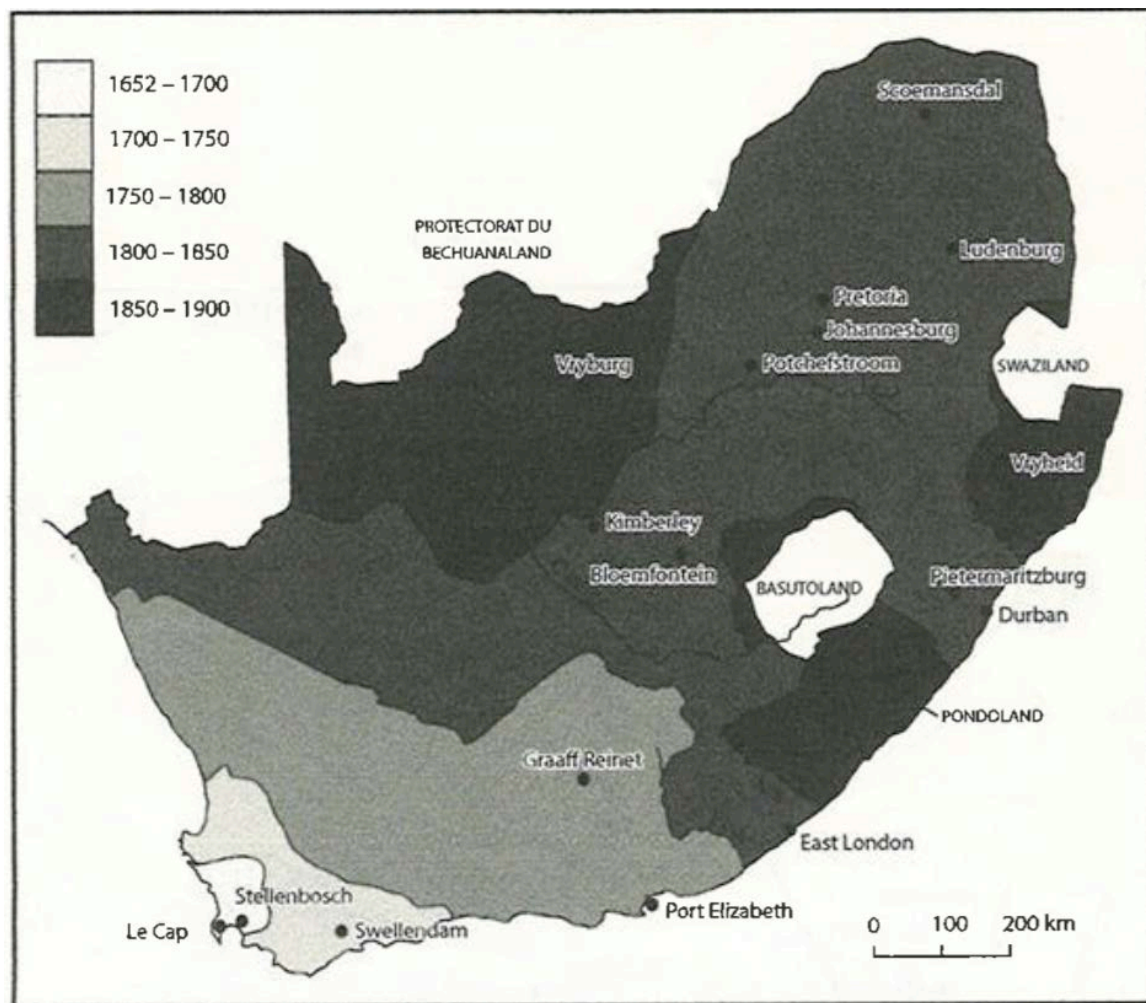
III. Contrôler les migrations au XX^{ème} siècle

A la fin du XIX^{ème} siècle, les colons boers et britanniques ont conquis la totalité du territoire qui forme l'Afrique du Sud aujourd'hui (Carte 5²⁰). À leurs yeux, on passe alors « du temps de l'expansion à celui du maintien de l'ordre²¹ ». Le XX^{ème} siècle va voir la ségrégation se généraliser et s'intensifier, soutenue par un appareillage de légitimation théorique de plus en plus élaboré, ce qui marque une rupture avec la période précédente, durant laquelle « en dépit du caractère général des pratiques ségrégationnistes, celles-ci ne procédaient encore, si l'on peut dire, que de règlements empiriques inspirés de sentiments obsidionaux et de considérations capitalistes sans véritable souci de justification²² ». Des lois se succèdent visant à étendre le contrôle des travailleurs noirs à toutes les populations « non-blanches » et à éviter leur urbanisation (*influx control*) en les cantonnant à des *compounds*, *locations* et réserves qui deviendront *townships* et bantoustans (a). Avec la victoire du Parti national aux élections de 1948, sous le mot d'ordre de l'apartheid, ces dispositions législatives et institutionnelles connaissent une accélération. Malgré la violence de la répression face aux résistances suscitées et la dérive totalitaire des moyens mis en œuvre, elles n'atteignent jamais leurs objectifs et sont donc suivies, à partir de la seconde moitié des années 70, de tentatives de réformes mineures et d'un déclin jusqu'à leur effondrement après l'élection de l'ANC en 1994 (b). Pendant la période coloniale, puis de façon accrue pendant l'apartheid, les politiques régissant les migrations internationales s'inscrivent dans les mêmes perspectives ségrégationnistes et de suprématie blanche (c).

²⁰ Carte tirée de Fauvelle-Aymar, 2016, 482.

²¹ Fauvelle-Aymar, 2016, 309.

²² Fauvelle-Aymar, 2016, 393-94.



Carte 6 - Séquence des annexions par les pouvoirs blancs (1652-1900)

A. La généralisation de la ségrégation (1902-1948)

La découverte de diamants en 1866 et d'or en 1886 accélère l'industrialisation et la colonisation du territoire, donnant naissance à la fin du XIX^{ème} siècle à ce que Neville Alexander nommera un système de « capitalisme racial »²³. C'est dans les mines autour desquelles se construisent rapidement Kimberley et Johannesburg qu'il est expérimenté. Orchestré par des industriels tel John Cecil Rhodes et soutenu par les gouvernements coloniaux et les ouvriers blancs, il articule pratiques discriminatoires limitant la mixité raciale et contrôle des déplacements d'une main d'œuvre africaine « bon marché ». Sur le lieu de travail, il confine « les ouvriers noirs dans des tâches non qualifiées, autant dire au fond de la mine, tandis que les employés blancs sont aux commandes des machines et occupent des postes d'encadrement²⁴ ». Les mineurs noirs sont également obligés de loger dans des habitations collectives (*closed compounds*) séparées, situées au sein du complexe minier, et desquelles ils ne peuvent sortir

²³ Neville Alexander, John Samuel, et Karen Press, *Against Racial Capitalism: Selected Writings*, éd. par Salim Vally et Enver Motala, Black Critique (London: Pluto Press, 2023).

²⁴ Fauvelle-Aymar, *Histoire de l'Afrique du Sud*, 2016, 317.

sans autorisation pendant la durée de leur contrat. Une fois celui-ci terminé, ils ne peuvent rester sur place et pour pouvoir rentrer chez eux ou revenir sur place pour un nouveau contrat, ils doivent se déplacer avec un laissez-passer (*pass*) de leur employeur. Se met alors en place un système de travailleurs migrants (*migrant labour system*) à l'échelle de toute l'Afrique du Sud, et même plus largement de l'Afrique australe. C'est pour alimenter ce système que cette partie du continent passe du milieu des années 1860 à 1890 de quelques dizaines à plusieurs milliers de kilomètres de voies ferrées, reliant les mines, les ports et les bassins de main d'œuvre.

Suite à la deuxième guerre Anglo-Boers (1899-1902) et à la réunion des colonies anglaises (du Cap et du Natal) et des républiques boers au sein de l'Union Sud-Africaine en 1910, les non-Blancs vont payer « le prix de la réconciliation et de l'élévation sociale des Blancs, Britanniques et Afrikaners²⁵ ». Pendant la période de négociation qui suit la guerre Anglo-Boers entre *leaders* britanniques et afrikaners, les commissions sur « les affaires indigènes sud-africaines » s'appuient plus que par le passé et de manière explicite sur la supposée supériorité des blancs. Ces commissions aboutissent au *Native Labour Regulation Act* en 1911 et au *Native Land Act* en 1913 qui généralisent l'obligation des *pass* pour tout travailleur noir souhaitant quitter sa zone d'emploi et finissent de séparer le territoire entre terres appartenant à la minorité blanche et « *réserves bantu* » qui ne représentent que 7% fragmentés du territoire de l'Union²⁶ (cf. Carte 7 ci-dessous²⁷). Ces différentes lois aboutissent à l'élimination définitive de la paysannerie indépendante africaine qui est expulsée des terres qu'elle exploitait et à la « fabrication d'un prolétariat rural qui allait de lui-même grossir les rangs d'un prolétariat urbain disponible à merci²⁸ ». C'est pour contrôler ce prolétariat urbain et pour limiter la relative mixité raciale qui existe au sein de certains quartiers populaires²⁹ que le *Natives (Urban Areas) Act* de 1923 étend cette logique aux zones urbaines en interdisant la présence prolongée d'Africains dans les quartiers décrétés « blancs »³⁰.

²⁵ Fauvelle-Aymar, 2016, 379.

²⁶ Ce pourcentage sera porté à 13% avec par amendement en 1936. Ces territoires préfigurent largement les bantoustans que l'apartheid tentera de mettre en place.

²⁷ Fauvelle-Aymar, *Histoire de l'Afrique du Sud*, 2016, 489.

²⁸ Fauvelle-Aymar, 2016, 397.

²⁹ Sur la construction du problème public des « blancs pauvres » et les conséquences de cette construction sur la ségrégation voir : Bundy, *Poverty in South Africa*, 2016, 40-53.

³⁰ La commission Stallard qui inspirera cette loi explique ainsi que : « Nous considérons que l'histoire des races, en particulier en ce qui concerne l'histoire de l'Afrique du Sud, montre que le mélange des Noirs et des Blancs n'est pas souhaitable. L'indigène ne devrait être autorisé à pénétrer dans les zones urbaines, qui sont essentiellement la création de l'homme blanc, que s'il vient y répondre aux besoins de l'homme blanc, et devrait en repartir lorsqu'il aura cessé de le faire... ».

Carte 7 - Les "réserves indigènes" d'Afrique du Sud selon les Land Acts de 1913 et 1936

Revenir sur l'histoire particulière du Cap permet de comprendre les conséquences de ces politiques mais aussi les particularités de cette ville qui va longtemps se voir comme une tête de pont blanche au sein d'un pays noir³¹. Au début du XIX^{ème} siècle, cette agglomération modeste est peuplée principalement de colons blancs (néerlandais et anglais) et d'une population hétérogène qui va progressivement être amalgamée sous l'étiquette « *coloured* ». Pour les populations africaines bantu-phones aux prises avec l'impérialisme britannique dans l'est du pays, cette ville lointaine est principalement synonyme d'enfermement de leurs *leaders* sur Robben Island. C'est au cours de la seconde moitié du XIX^{ème} que des individu-es mfengu³² et xhosa vont venir s'y installer du fait de la déstabilisation que cause les guerres coloniales des Britanniques à l'est (notamment contre les Xhosa de

³¹ Les paragraphes suivant se basent principalement sur Houssay-Holzschuch, « Le Territoire volé, une géographie culturelle des quartiers noirs de Cape Town (Afrique du Sud) », décembre 1997, 87-102 et 117-35

³² Les Mfengu sont un groupe hétérogène de populations délogées de leurs terres par l'expansion zouloue du début du XIX^{ème}. « Les Mfengu furent acceptés par les Xhosa, mais comme ils étaient arrivés sans biens et sans parents locaux, ils n'avaient qu'un statut inférieur dans la société xhosa. Par conséquent, les Mfengu étaient particulièrement sensibles aux idées et aux pratiques des commerçants et des missionnaires et avaient tendance à être déloyaux envers leurs protecteurs xhosas ». Leonard Monteath Thompson et Lynn Berat, *A history of South Africa*, Fourth edition (New Haven: Yale University Press, 2014).

1811 à 1879). Ils et elles viennent travailler dans une ville, débouchée vers le Royaume Uni de la laine du Karoo puis des diamants de Kimberley, qui se développe et a besoin de main-d'œuvre pour construire ses infrastructures et travailler dans le port.

Dans les années 1880, des épidémies de maladies infectieuses, « la protection des femmes blanches » ou la « sauvagerie » des noirs, vont être utilisées comme prétextes par les populations blanches pour dénoncer ce qu'ils qualifient de « problème cafre³³ », c'est-à-dire la présence africaine dans les quartiers insalubres et surpeuplés (Papendorp, aujourd'hui Woodstock, et Salt River) qui côtoient les leurs. Un système de *compounds* est mis en place sur les docks à partir de 1884, ce qui permet de renvoyer les dockers Xhosa récalcitrants. Après l'épidémie de peste de 1901, les autorités qui ont déjà tenté d'établir sans succès une première *location* (premier nom des *townships*), décident, sous la pression de l'opinion publique blanche, de déplacer de force et en quelques mois plusieurs milliers d'« indigènes » sur un terrain à quelques kilomètres du centre-ville. Ce « camp d'isolement sanitaire », situé à proximité d'une station de traitement des eaux usées, devient une *location* permanente, baptisée Ndabeni, l'année suivante. Malgré l'interdiction de vivre en dehors de cette zone (sous prétexte de préoccupation de santé publique), les autorités ne parviendront pas vraiment à fixer au sein de ce quartier la population noire du Cap. Du fait d'une récession économique, de loyers trop élevés et de la dégradation rapides des habitations de nombreux résidents quittent Ndabeni. Ils vont s'installer illégalement dans d'autres quartiers du centre non-ségrégus (tel District 6) ou dans des bidonvilles où se côtoient noir-es et *coloured* au-delà des limites de la municipalité et proche des industries, au sud (Retreat) et à l'est (Windermere, Epping Forest) du Cap³⁴. À partir de 1910, le retour d'ancien-nes habitant-es, du fait de raids policiers et de l'augmentation des loyers en ville, vont cette fois saturer Ndabeni.

Au début des années 20, malgré leur échec à contrôler la population noire, les dirigeants du gouvernement et du Cap ne vont pas renoncer à la ségrégation résidentielle qui est désormais au contraire, établie et acceptée. Si le *Natives (Urban Areas) Act* de 1923 acte la nécessité d'améliorer les conditions de vie des habitants des *locations*, il dénote surtout une volonté de contrôle accru et de

³³ Ou *Kaffirs*, terme employé pour désigner d'abord les noir-es de la colonie du Cap, Mfengu et Xhosa, puis progressivement l'ensemble des populations de langue bantu habitant l'Afrique du Sud actuelle. L'utilisation de ce « *K-word* » pour désigner des personnes noires est aujourd'hui passible de sanction judiciaires. Avant le Cap, les nouvelles villes « blanches » proches de la ligne de front qui sépare la colonie du Cap des chefferies xhosa (Port Elizabeth, Grahamstown, Queenstown, etc.) vont devenir les laboratoires de la ségrégation urbaine. C'est pour la première fois à Port Elizabeth en 1855 qu'une location, au sein de laquelle la municipalité va tenter de regrouper par la force tous les « indigènes » (Natives), est délimitée à l'extérieure de la ville « blanche ». Ce modèle va être reproduit dans de nombreuses villes, puis systématisé avec l'apartheid. Les logements y sont parfois construits par les autorités, des missionnaires ou des entreprises et si les conditions de vie diffèrent selon le contexte local, elles restent toujours précaires. Les afflux de population conduisent souvent au surpeuplement de ces locations où l'accès aux services est minimal et compliqué par un éloignement du centre que l'expansion des villes accentue avec le temps.

³⁴ Bundy, *Poverty in South Africa*, 2016, 73-74.

limitation de la migration : les noir-es ne peuvent être qu'en ville de façon temporaire et autorisée et les municipalités doivent enregistrer les Africains ayant un contrat de travail, pour permettre l'exclusion des « noirs surnuméraires » des zones urbaines³⁵. C'est dans cette optique qu'est adoptée en 1926 la première loi favorisant la main d'œuvre coloured dans la région du Cap. L'absence d'un système législatif effectif de contrôle des migrations compliquera toutefois la réalisation concrète de cet ambition³⁶. Le durcissement idéologique à l'œuvre est cependant observable dans la manière dont va être construit le nouveau *township* de Langa en 1927 (Ndabeni laissé à l'abandon sera définitivement fermé en 1936). Comme l'explique Myriam Houssey-Holzschuch : « Langa, planifié de façon plus réfléchie que Ndabeni, est le premier exemple complet à Cape Town de ce que Pinnock a appelé l'« architecture policiable » (*policeable architecture*) des *townships*³⁷ ». En effet, Langa possède tous les éléments qui vont définir la géographie des *townships*³⁸ : nombre limité d'entrées dans le *township* et dans chaque quartier permettant de facilement bloquer une part ou l'ensemble de cet espace ; des zones tampons (*buffer zones*) naturelles et urbaines (route et chemin de fer) séparant le *township* des quartiers blancs et *coloured* ; police et administration au centre du *township* qui ont la possibilité d'avoir une vision globale sur celui-ci.

Malgré ces tentatives de contrôle l'urbanisation des populations noires est croissante dans toute l'Afrique du Sud et, à la fin des années 1940, si seulement un quart des noir-es habitent en ville, ils y sont pour la première fois aussi nombreuse que les blanc-hes³⁹. Cette croissance numérique va être accompagnée d'un changement de nature de ces migrations. Initialement majoritairement masculine, la proportion de femmes et d'enfants augmente fortement à partir de la moitié des années 1930 indiquant clairement la présence de plus en plus marquée de familles noires urbanisées⁴⁰. Cet exode rural va provoquer l'agrandissement et la densification des quartiers populaires et des bidonvilles dans et à l'extérieur des villes, ce qui est aggravé par l'absence de constructions pendant et après la Seconde Guerre mondiale. Ce phénomène, que les promoteurs de l'apartheid présentent comme un « danger noir » (*swart gevaar*), va être central dans le succès du Parti national aux élections de 1948. Une fois élu un large pan des politiques menées visera à rétablir un contrôle social et politique sur les villes qui « deviennent la ligne de front de l'apartheid, où une guerre sociale est menée par les pouvoirs étatiques contre les changements démographiques⁴¹ ».

³⁵ G. P. Cook, « Khayelitsha: Policy Change or Crisis Response? », *Transactions of the Institute of British Geographers* 11, n° 1 (1986): 62.

³⁶ Houssay-Holzschuch, « Le Territoire volé, une géographie culturelle des quartiers noirs de Cape Town (Afrique du Sud) », décembre 1997, 104.

³⁷ Houssay-Holzschuch, décembre 1997, 114.

³⁸ Langa servira même de base à « l'élaboration de l'idée d'apartheid » (Houssay-Holzschuch, 117).

³⁹ William Beinart, *Twentieth-century South Africa*, 2nd ed (Oxford ; New York: Oxford University Press, 2001), 126.

⁴⁰ Bundy, *Poverty in South Africa*, 2016, 84.

⁴¹ Bundy, 2016, 83.

Au Cap, en dépit de l'augmentation des sanctions à l'encontre des noir-es non-enregistré-es auprès de la municipalité (*Native Urban Areas Amendment Act*, 1930), la migration noire augmente toujours et s'accélère encore lorsque l'*influx control* est suspendu pendant la Seconde Guerre mondiale face aux impératifs de croissance économique. En 1945, les 60 000 habitant-es noir-es du Cap (sur une population d'environ 400 000) habitent majoritairement dans des camps de squatters, où se côtoient *coloured*, noir-es et quelques blanc-hes, construits aux limites de la ville (où la municipalité a moins de moyens de contrôle sur eux). Langa, la seule *location* officielle du Cap, hébergeant un peu moins de 8 000 habitants⁴² et étant déjà surpeuplée, le *Cape Town Divisional Council* (autorité en charge des zones rurales autour du Cap) décide donc en 1946 de construire une nouvelle *location*, Nyanga, pour vider ces camps de squatters. L'absence d'infrastructures et de services, l'aménagement rudimentaire des maisons et le prix des loyers font que beaucoup de ces nouvelles constructions resteront initialement vacantes. Il faudra l'appareil répressif et législatif de l'apartheid pour les remplir.

B. L'apartheid : continuité et rupture

La courte victoire du Parti national en 1948 va aboutir à la mise en œuvre de leur slogan électoral d'« apartheid » qui signifie en afrikaans « séparation » et qu'ils euphémisent parfois en « développement séparé ». Le gouvernement de l'apartheid réussit au début des années 60 à étouffer durablement la contestation et bénéficie d'un contexte économique favorable. Avec une croissance de 5% par an entre 1960 et 1970 ainsi que d'un soutien électoral fort des populations blanches, le Parti national remportant sur cette période ses plus larges majorités.

La mise en place du régime est souvent présentée comme une accélération et une intensification des ségrégations passées⁴³ qui constitue toutefois selon F-X. Fauvelle un « renversement de logique » puisque l'idéologie du Parti national va « jusqu'à sacrifier à l'ordre racial l'intégrité territoriale et les relations entre les groupes »⁴⁴. La base de cette ingénierie sociale, sa « loi fondamentale » desquelles les autres vont découler est le *Population Registration Act* de 1950. Ce texte, à partir de critères physiques, identitaires et de statuts socio-économiques, répartit la population sud-africaine en trois groupes raciaux : *coloured*, noir, blanc⁴⁵. C'est à partir de cet étiquetage racial que les différents

⁴² Houssay-Holzschuch, « Le Territoire volé, une géographie culturelle des quartiers noirs de Cape Town (Afrique du Sud) », décembre 1997, 136.

⁴³ Bundy, *Poverty in South Africa*, 2016, 75-81.

⁴⁴ Fauvelle-Aymar, *Histoire de l'Afrique du Sud*, 2016, 404.

⁴⁵ Ce travail de catégorisation ne pouvant reposer seulement sur des critères raciaux objectifs, qui n'existent évidemment pas, il se base sur de nombreux critères « sociaux » qui révèlent implicitement le travail de construction sociale de la race. Ainsi, d'après ce texte une personne « blanche » est une personne qui « est manifestement blanche dans son apparence et qui n'est pas généralement acceptée comme *coloured* ou est généralement acceptée comme blanche tout en n'étant pas manifestement blanche dans son apparence ». De ce fait, les membres d'une même famille sont parfois classifiés de manière différente et des milliers de personnes

gouvernements vont tenter de construire un système qui vise à contrôler tous les aspects de la vie, et notamment les possibilités de mobilité, de celles et ceux qu'il qualifie de « Non-Blancs »⁴⁶. Le *Group Areas Act* (1950) va exiger de chaque ville la définition de zones d'habitation « réservées » à chaque groupe et en 1952, contrairement à ce que son nom peut sembler indiquer, l'*Abolition of Passes Act*, rend obligatoire les laissez-passer pour tout Sud-Africain noir de plus de seize ans. Les droits des *coloureds* et des indien-nés sont attaqués et les gouvernements du Parti National tentent d'exclure les noirs de la citoyenneté par un système d'États fantoches. Si les noir-es jugé-es indésirables ont parfois été renvoyé-es vers les réserves avant 1948, ce n'est qu'à partir des années 1950 que les expulsions vers celles-ci vont se massifier, notamment suite aux *Prevention of Illegal Squatting Act* de 1951 et au *Bantu Laws Amendment Act* de 1964 qui permettent d'éliminer les derniers « points noirs » (*black spots*) en déplaçant des millions⁴⁷ de personnes vers les *townships* ou les réserves. Ces dix réserves, qui vont être appelées *Bantoustans* puis *Homelands*, sont dotées d'« autorités traditionnelles » nommées par Pretoria (*Promotion of Bantu Self-Government Act*, 1959) et d'une autonomie, largement de façade. Dans leur projet de « grand apartheid », les premiers ministres du Parti national tenteront même d'en faire des États à part entière, conférant à quatre homelands leur « indépendance » (jamais reconnue par la communauté internationale) : le Transkei en 1976, le Bophuthatswana en 1977, le Venda en 1979 et le Ciskei en 1981⁴⁸.

Ces différentes législations vont évidemment avoir des conséquences sur les populations classifiées comme « *coloured* » et « *native* » au Cap. Suite au *Group Areas Act* (1950) de nombreuses zones non-ségrégues vont être décrétées « blanches », malgré la réticence initiale d'une municipalité traditionnellement plus « libérale » (où siège jusqu'aux années 1950 quelques conseillers municipaux *coloured*) que Pretoria. Les camps de squatters sont progressivement détruits et leurs habitant-es relogé-es dans les *townships*⁴⁹. Ainsi, à partir de 1953, Windermere, le plus grand *squatter camp* du

demandent avec succès à changer de groupe. En 1961, les « indiens » qui étaient initialement classifiés comme « *coloured* », deviennent une quatrième catégorie.

⁴⁶ Au-delà de la dimension migratoire, ce contrôle passe également : par l'interdiction des mariages (*Prohibition of Mixed Marriages Act*, 1949) puis des relations sexuelles (*Immorality Act*, 1950) entre blanc-hes et non-blanc-hes ; par la limitation de la qualité de l'éducation et les possibilités d'orientation pour les étudiants noir-es (*Bantu Education Act*, 1953) ; ou par l'interdiction aux noir-es de s'organiser en syndicat, de faire grève puis de manifester (*Industrial Conciliation Act*, 1956, *Suppression of Communism Act*, 1950 et *Terrorism Act*, 1967). Le *Reservation of Separate Amenities Act* (1953), entraîne-lui la multiplication des pancartes « *whites only* » ou « *non-European* » qui accordent ou restreignent l'accès aux bancs publics, guichets, entrées de bâtiments, jardins publics, plages, etc. C'est ce « monde de signes », qu'Ernest Cole, considéré comme l'un des premiers photographes professionnels noirs, capturera dans sa série *House of Bondage* (1967).

⁴⁷ F-X. Fauvelle donne le chiffre de 3 millions d'expulsions.

⁴⁸ Si les relations avec les autorités de ces États fantoches ne sont pas univoques et que certains leaders, tel Mangosuthu Buthelezi (premier ministre du kwaZulu), refusent l'indépendance et présentent leurs actions comme une volonté de réformer l'apartheid de l'intérieur, les pratiques et les ingérences de Pretoria contredisent largement ces affirmations.

⁴⁹ Où W.W.M Eiselen, ministre des affaires indigènes, estime ainsi en 1951 qu'il sera plus facile de les contrôler : « Les besoins les plus pressants de la communauté autochtone sont d'avoir des logements plus conformes. Ce

Cap est rasé, la zone est désignée comme « *coloured* » et les résident·es noir·es sont déplacé·es vers Nyanga qui est agrandi. L'éviction de quartiers plus centraux à la vie sociale et culturelle riche va être symbolisé en 1966 par la destruction de District 6 dont les habitant·es sont en majorité déplacés vers « l'anomie et la précarité de la vie dans les *townships*⁵⁰ » d'Hanover Park, de Belhar puis de Mitchell's Plain. Le nouveau *township* « modèle » de l'apartheid de Nyanga Ouest, rebaptisé Gugulethu en 1963, est finalisé en 1964. Ces nouveaux *townships* sont construits avec l'objectif, à plus long terme, de transférer ces logements à des travailleurs migrants temporaires puis à des familles *coloureds*. Si les *coloureds* sont expulsés du centre-ville « ils restent relativement privilégiés » quand « la présence africaine est, elle, fondamentalement remise en cause »⁵¹. Ainsi, lorsque W.W.M. Eiselen, secrétaire d'État aux Affaires indigènes (*Secretary for Native Affairs*) fait de la province du Cap une zone d'emploi préférentiel pour les *coloureds* (*Coloured Labour Preference Policy*) et interdit aux noir·es la possibilité d'acheter ou de construire un logement, il espère à terme vider la province de toute présence noire, ou limiter celle-ci à un besoin de main d'œuvre temporaire. Il faudra ensuite attendre les années 80 pour que le gouvernement, face à une crise du logement sans précédent, ne puisse plus nier la présence africaine au Cap et construise de nouveaux logements familiaux pour les noir·es.

En effet, au Cap, des années 60 au milieu des années 70, la croissance économique génère une forte demande de main d'œuvre et l'État ferme les yeux sur cette nouvelle augmentation des migrations. Sur cette période la population noire de la ville va doubler. Les *townships* de Langa, Nyanga et Gugulethu sont surpeuplés. Du fait de l'accroissement naturel, de l'obligation légale d'habiter dans les *townships* et de l'interdiction de construire sa propre maison, les anciens et nouveaux habitants n'ont d'autres choix que d'investir le peu d'espace à disposition dans les *townships* en ajoutant des constructions informelles (*backyard shacks*) autour des maisons. De nouveaux camps de squatters vont également être construits de part et d'autre de la péninsule.

Au milieu des années 70, plusieurs facteurs vont déstabiliser le régime. Les grèves de Durban en 1973 et le soulèvement de Soweto en 1976 marquent le retour de la contestation qui avait été écrasée au début des années 1960 (symbolisée par le procès de Rivonia). Les chocs pétroliers vont entraîner une contraction de l'économie. Le contexte international est de moins en moins favorable avec les premières sanctions internationales et l'apparition de régimes « ennemis » au Mozambique et en Angola suite à la fin de la colonisation portugaise. Les gouvernements de l'apartheid alternent

n'est que par la fourniture d'un logement convenable au sein de cités indigènes fonctionnelles que le contrôle sur les indigènes en milieu urbain pourra être de nouveau réalisé car ce n'est qu'ainsi qu'il sera possible d'éliminer le nombre d'indigènes en excédent, ceux qui ne cherchent pas ou ne trouvent pas de travail pour gagner honnêtement leur vie dans les villes ».

⁵⁰ Bundy, *Poverty in South Africa*, 2016, 90-91.

⁵¹ Houssay-Holzschuch, « Le Territoire volé, une géographie culturelle des quartiers noirs de Cape Town (Afrique du Sud) », décembre 1997, 131.

alors entre raidissements autoritaires et tentatives de réforme mais ne réussissent pas à maintenir l'équilibre d'un appareillage institutionnel et législatif de plus en plus instable. Arrivé à la tête du gouvernement en 1978, P.W Botha lance au début des années 80 une « stratégie totale » contre « l'assaut total » auquel fait face le pays d'après lui. Le budget de la défense atteint 20% du budget de l'État pour lutter aussi bien contre les contestations internes (celles souterraines des branches armées des mouvements de libération ou celles non dissimulées de l'UDF, United Democratic Front*) que de conflits externes, principalement en Namibie et Angola. En 1985, l'état d'urgence est déclaré et l'armée intervient dans des *townships* que l'ANC appelle à rendre « ingouvernables ». Face à une communauté internationale de plus en plus hostile et aux mouvements d'opposition, P. W Botha tente de se présenter comme un réformateur. En 1983, il met ainsi en place un parlement tricaméral, offrant une représentation minimale aux *coloured* et indiens, dans des chambres séparées et sans réel pouvoir, mais aucune possibilité d'élire des représentants pour les noir-es. Il libère également des prisonnier-ères politiques et abroge certaines lois et dispositions discriminantes. Ces gestes sont critiqués sur sa droite par une scission du Parti national qui l'accuse d'être laxiste et sur sa gauche par une opposition qui présente ses concessions, qui ne remettent pas en cause les fondements de l'apartheid, comme largement symboliques. Ainsi, l'abrogation du système d'*influx control* et de *pass* en 1986, légalise un état de fait, ces lois n'ayant empêché que partiellement l'émigration des zones rurales vers les métropoles sud-africaines.

Après, la récession, qui fait suite au choc pétrolier de 1973, plus de 100 000 noir-es sont de nouveau catégorisés comme « illégaux ». Les expulsions vers les bantoustans explosent et, en 1977, la plupart des camps de squatters ont été détruits. Les femmes sont les premières victimes de ce retournement de politique. Si le *migrant labour system* rendaient déjà l'accès à la ville pour les femmes noires difficile en les réduisant principalement à un rôle de reproduction de la main d'œuvre dans les bantoustans, l'arsenal législatif et répressif de l'apartheid a encore plus renforcé cette assignation à résidence dans les réserves. Sans *pass* ou emploi formel, nombreuses d'entre elles vont se retrouver, à partir de 1975, dans le camp de transit vers le Transkei et le Ciskei de Crossroads, installé à proximité de Nyanga. N'hésitant pas à revenir illégalement sur place après les expulsions, elles se mobilisent pour « faire de Crossroads leur maison »⁵². Leur combat, et sa visibilité nationale et internationale, va leur permettre de s'implanter sur place et d'ouvrir des négociations avec le gouvernement, qui accepte en 1979 de construire de nouveaux logements pour les noir-es (ce qui n'avait plus été fait depuis le début des années 60).

⁵² Koni Benson, « A 'Political War of Words and Bullets': Defining and Defying Sides of Struggle for Housing in Crossroads, South Africa », *Journal of Southern African Studies* 41, n° 2 (4 mars 2015): 370-76.

Si la construction dans les années 80 des nouveaux *townships* de New Crossroads et de Khayelitsha puis la suppression de l'*influx control* en 1986 marquent l'abandon de l'idée d'une province réservée aux « blancs et *coloureds* », elles marquent également la volonté de rétablir le contrôle politique sur les noir-es. Ainsi, dans les négociations pour l'établissement de New Crossroads, les femmes vont être exclues au profit de *leaders* cooptés par l'apartheid (les *witdoeke*), qui pourront utiliser leur contrôle sur l'accès au logement pour maintenir les opposants à l'apartheid (les *amaqabane*) dans les *squatter camps*. En 1986, ce sont ces mêmes *witdoeke* qui, après que les forces de l'ordre aient vidé Crossroads de ces habitant-es à grand renfort de gaz lacrymogène, incendieront le bidonville, forçant ses habitants à aller vivre dans le nouveau *township* de Khayelitsha. Celui-ci, situé à 35km du Cap, est imaginé comme « l'apogée de l'urbanisme de contrôle à la sud-africaine⁵³ ». Il est initialement envisagé d'y installer tous les noir-es de la ville et d'en faire un genre de ville-État, plus ou moins autonome, aux portes du Cap⁵⁴. Ce projet ne se réalisera pas, mais le gouvernement de l'apartheid espère pouvoir conserver le contrôle par une double politique de coercition et de soudoiment : le *township* est ainsi implanté à proximité d'une caserne d'un corps d'armée et les dirigeants considèrent que les gens logés « sont non seulement moins susceptibles de causer des problèmes, mais ils ont également le sentiment d'être partie prenante de la société et d'avoir un intérêt dans sa stabilité⁵⁵ ».

La volonté de contrôler les mouvements de population interne au pays s'étend également aux migrations internationales avec des logiques assez similaires, comme la partie suivante le résume.

C. Les quatre piliers de la politique migratoire de l'apartheid

En 1937 le *Aliens Control Act*, « visant à limiter l'afflux de réfugié-es juif-ves d'Europe de l'Est suite à la montée en puissance de l'Allemagne nazie », introduit pour la première fois le terme d'« alien » pour qualifier les étranger-ères et l'idée que les migrant-es doivent être « 'susceptibles de s'assimiler facilement' aux populations européennes de l'Union sud-africaine et ne doivent pas représenter une menace pour la 'culture européenne' »⁵⁶. C'est dans cette continuité que va s'inscrire la politique migratoire « internationale » de l'apartheid qui repose sur quatre piliers : une politique et une législation racistes fondées sur la sélection des « bons » migrants ; l'exploitation de la main-d'œuvre migrante des pays voisins ; un contrôle strict et déshumanisé des frontières, et le rejet des conventions internationales sur les réfugié-es⁵⁷. Cette politique va bien sûr de pair avec celle du contrôle des personnes « non-blanches » présentes sur le territoire sud-africain et/ou dans les bantoustans.

⁵³ Houssay-Holzschuch, « Le Territoire volé, une géographie culturelle des quartiers noirs de Cape Town (Afrique du Sud) », décembre 1997, 154.

⁵⁴ Cook, « Khayelitsha: Policy Change or Crisis Response? », 1986.

⁵⁵ Riekert Commission, cite dans Benson, « A 'Political War of Words and Bullets' », mars 2015, 374.

⁵⁶ Segatti et Landau, *Contemporary Migration to South Africa*, août 2011, 35.

⁵⁷ Crush et McDonald, « Introduction to Special Issue: Evaluating South African Immigration Policy after Apartheid », 2001.

Les deux premiers piliers correspondent à ce qui a été qualifié de politique migratoire à « deux portes ». Par la première porte sont accueillis les migrant·es qu'un Comité de sélection des immigrants (*Immigrant Selection Board*) doit déterminer comme « facilement assimilables », c'est-à-dire « blancs ». Selon les périodes cette politique se fait plus ou moins isolationniste ou volontariste, le gouvernement tentant parfois d'encourager l'immigration blanche, et les critères d'« assimilabilité » varient (notamment pour rejeter sur certaines périodes les juifs ou les catholiques)⁵⁸. La seconde porte est utilisée pour la venue, temporaire dans les mines ou les exploitations agricoles sud-africaines des migrants noirs, d'autres pays d'Afrique et des bantoustans. Ces flux sont gérés par des accords bilatéraux en faveur des employeurs et des gouvernements et contre les intérêts des migrants et de leurs familles.

Le gouvernement de l'apartheid percevant l'Afrique du Sud comme un îlot à la pointe de l'Afrique menacé par le reste du continent, le troisième et quatrième pilier de sa politique migratoire sont le contrôle strict des frontières et le rejet des conventions des Nations Unies et de l'OUA sur les réfugié·es. Ainsi, les frontières sont militarisées, certaines portions protégées par des clôtures électriques à la puissance mortelle et le Parti national expulse massivement de son territoire les migrant·es africain·es qu'il estime surnuméraires et qualifie d'« aliens illégaux » (qu'ils correspondent, ou non, aux définitions internationales de réfugié). Les *leaders* de l'État suprémaciste blanc refuseront ainsi jusqu'en 1991 l'intervention du HCR, pour apporter une réponse à l'afflux de Mozambicains fuyant la guerre civile. Ces dernier·ères à partir de 1984⁵⁹ partent vers tous les pays limitrophes, et une partie, après avoir évité les prédateurs du Parc Kruger, se réfugient dans les bantoustans du Gazankulu et du Venda, « réservés » à deux ethnies minoritaires et transfrontalières (Tsonga et Venda), et où les autorités tentent de les cantonner.

En 1991, alors qu'un accord a été signé avec le HCR et que des négociations pour mettre fin à l'apartheid sont en cours, le gouvernement adopte la dernière version du *Aliens Control Act* (ACA), parfois présenté comme la « dernière loi de l'apartheid ». Si cette législation ne fait plus explicitement référence à la race depuis 1986⁶⁰, elle augmente encore le pouvoir discrétionnaire du Ministère de l'intérieur et empêche tout contrôle judiciaire quant à la définition des « personnes interdites »

⁵⁸ Peberdy, *Selecting immigrants*, 2009.

⁵⁹ « L'afflux de réfugiés mozambicains à partir de 1984 a été le seul afflux massif de réfugié·es en Afrique du Sud dans l'histoire récente, à l'exception de l'afflux de Zimbabwéens en 2000 » (Segatti et Landau, *Contemporary Migration to South Africa*, août 2011, 36-37).

⁶⁰ Ce retrait n'a eu que très peu d'effet, les critères raciaux ayant « continué d'être appliqués officieusement par les services de l'immigration » pour des migrant·es qui doivent toujours selon la loi être « facilement assimilable » (Segatti et Landau, août 2011, 37-38).

(*prohibited persons*). Elle s'accompagne d'une grande campagne d'arrestations et d'expulsions des migrant-es mozambicain-es⁶¹.



Ce retour historique permet de comprendre comment la situation géographique présentée sur la Carte 2 et la Carte 3 s'est progressivement constituée : avec une ville blanche lovée et protégée par les contreforts de la montagne de la Table et des *townships* étalés sur l'étendue des *Cape Flats*, balayés par le vent et le sable. Il permet également de comprendre le rapport à la migration hérité de l'apartheid. Si cet héritage a largement évolué, il s'est également en grande partie maintenu (*cf. Chapitre 1 I. Nouvelles frontières et continuités p. 68*).

⁶¹ Crush et McDonald, « Introduction to Special Issue: Evaluating South African Immigration Policy after Apartheid », 2001; Handmaker, *Advocating for accountability*, 2009.

Annexe 2- Liste des entretiens

N°	Prénom	Fonctions/statut - Institutions ou organismes	Date de l'entretien	Lieu	Durée
1	R	Directrice de l'école d'anglais d'ARESTA, salariée depuis 2006	09/05/2016	Le Cap	47 min
2	Jerome (1 ^{er} entretien)	Salarié d'ARESTA de 1997 à 2003 puis président du bureau de 2005 à 2017	27/05/2016	Le Cap	1h03
3	Y	Enseignant de l'école d'anglais d'ARESTA, salarié depuis 2007	07/06/2016	Le Cap	59 min
4	Michael Lap-sley	Membre fondateur du Cape Town Refugee Forum (CTRF), président du bureau d'ARESTA de 2001 à 2005, parrain de l'ONG de 2005 à 2018	29/06/2016	Le Cap	50 min
5	Blessing (1 ^{er} entretien)	Coordinateur des pair-es éducateur·rices d'Africa Unite (salarié)	04/07/2016	Le Cap	1h
6	Shanice	Responsable des relations avec les partenaires opérationnels du HCR au Cap	08/07/2016	Le Cap	1h20
7	Andile	Habitant de Samora Machel (bénévole d'Ikamva)	28/07/2016	Le Cap	40 min
8	N et M	Salariée et directrice de l'ICESSD et du WCNC PD	11/08/2016	Le Cap	44 min
9	Claudia	Ancienne directrice du sous-comité à l'éducation du CTRF (1996-2001) puis d'ARESTA (2001-2004)	08/09/2016	Le Cap	51 min
10	C	Délégué national de La Cimade en région Languedoc-Roussillon	16/09/2016	En ligne	1h02
11	Nomvula (1 ^{er} entretien)	Assistante de la CEC d'ARESTA (2016-2018)	04/10/2016	Le Cap	1h03
12	T	Salarié du bureau de plaidoyer d'ARESTA à East London (2016-2018)	07/10/2016	Le Cap	44 min
13	Mr Dream (1 ^{er} entretien)	Directeur de la CEC d'ARESTA (2011-2017)	26/10/2016	Le Cap	1h03
14	Nombulelo	Salariée de la CEC d'ARESTA d'East London (2016-2018)	07/11/2016	En ligne	59 min
15	Mr Dream (2 ^{ème} entretien)	Directeur de la CEC d'ARESTA (2011-2017)	15/11/2016	Le Cap	59 min
16	J	Directeur de la Refugee Rights Unit de la UCT Law Clinic (partenariat opérationnel du HCR au Cap)	22/11/2016	Le Cap	44 min

17	Councillor M	<i>Councillor</i> du ward 33 de Samora Machel	28/11/2016	Le Cap	36 min
18	Mr Daniels	Habitant de Samora Machel et président d'Ikamva	28/11/2016	Le Cap	1h57
19	Zacharia (1 ^{er} entretien)	Ancien membre du CTRF, fondateur et directeur d'Africa Unite	01/03/2017	Le Cap	1h43
20	Suzanne (1 ^{er} entretien)	Ancienne directrice de la UCT Law Clinic et membre historique du CTRF	27/03/2017	Le Cap	45 min
21	Brenda (1 ^{er} entretien) & Fezeka	Membre historique du CTRF, consultante cohésion sociale pour le CTRC Salariée du CTRC en charge du programme de cohésion sociale	24/04/2017	Le Cap	1h14
22	Blaise (1 ^{er} entretien)	Salarié de l'AMP (Adonis Musati Project), ancien salarié d'ARESTA	12/05/2017	Le Cap	1h10
23	A	Directeur de la SASA (Somali Association of South Africa)	18/05/2017	Le Cap	1h16
24	S et T	Salarié-es de PASSOP (People Against Suffering, Oppression and Poverty)	19/05/2017	Le Cap	2h04
25	Claire	Chargée de mission Afrique australe et Océan indien du Comité catholique contre la faim et pour le développement -Terre Solidaire (CCFD)	29/05/2017	Paris	1h01
26	N	Responsable programme migrations internationales du CCFD-Terre Solidaire	06/06/2017	En ligne	32 min
27	Fiona	Directrice du bureau de l'Organisation Internationale pour les Migrations (OIM) au Cap	28/06/2017	Le Cap	1h25
28	Youssuf	Directeur du bureau du Haut-Commissariat aux Réfugiés des Nations Unies (HCR) au Cap	06/07/2017	Le Cap	46 min
29	Zachie	Fondateur de la Treatment Action Campaign (TAC)	07/07/2017	Le Cap	1h12
30	Trevor (1 ^{er} entretien)	Fondateur et président du bureau d'Africa Unite, ancien salarié d'IDASA, consultant spécialisé en migration	27/07/2017	Le Cap	1h27
31	Ayanda	Directeur de la Social Justice Coalition (SJC)	28/07/2017	Le Cap	1h01
32	Bernard	Directeur de PASSOP	31/07/2017	Le Cap	50 min
33	M	Salarié sud-africain de la Freedom House, chargé d'un projet anti-xénophobie	11/08/2017	Le Cap	1h05
34	Brenda (2 ^{ème} entretien)	Membre historique du CTRF, consultante cohésion sociale pour le CTRC	14/08/2017	Le Cap	1h15

35	Karen (1 ^{er} entretien)	Directrice du Scalabrini Centre of Cape Town (SCCT)	07/09/2017	Le Cap	1h39
36	M	Salariée de Sonke Gender Justice en charge du programme « migration »	12/09/2017	Le Cap	1h03
37	M	Directeur adjoint au ministère des arts et de la culture en charge de la cohésion sociale	21/09/2017	Pretoria	1h13
38	Rania	Directrice de l'Illegal Migration Unit de l'OIM à Pretoria	22/09/2017	Pretoria	37 min
39	Shalini	Directrice du Consortium for Refugees and Migrants in South Africa (CoRMSA),	22/09/2017	Johannesburg	1h50
40	M	Directeur de l'African Diaspora Forum (ADF)	26/09/2017	Johannesburg	1h08
41	Chantelle	Pair-es éducatrice puis salariée d'Africa Unite	05/10/2017	Le Cap	1h06
42	Zacharia (2 ^{ème} entretien)	Ancien membre du CTRF, fondateur et directeur d'Africa Unite	05/10/2017	Le Cap	1h36
43	T	Salarié de l'ONG Jesuit Refugee Service à Johannesburg	06/10/2017	Le Cap	1h09
44	A	Membre des bureaux de l'Association for Refugee Communities & Organisations in South Africa (ARCOSA) et du Network for Immigrant Rights & Responsibilities in South Africa (NIIRSA)	17/02/2018	Le Cap	1h28
45	Lwandile	Pair-es éducateur et salarié d'Africa Unite	01/03/2018	Le Cap	1h01
46	J	Président de la branche de Sweet Home d'Abahlali baseMjondolo au Cap	07/03/2018	Le Cap	43 min
47	Xabiso	Pair-es éducateur d'Africa Unite	13/03/2018	Le Cap	1h14
48	F	Président de la Congolese Civil Society	15/03/2018	Le Cap	1h09
49	A	Ancien salarié d'ARESTA, directeur du département de plaidoyer jusqu'en 2015	04/04/2018	Le Cap	54 min
50	Fatima	Consultante au Cap pour Dreikönigsaktion	25/04/2018	Le Cap	1h46
51	Blessing (2 ^{ème} entretien)	Directeur du programme Human Rights for Social Cohesion (HRFSC) d'Africa Unite	12/06/2018	Le Cap	1h57
52	Anika (1 ^{er} entretien)	Chargée de projet au National Institute Community Development and Management (NICDAM)	19/06/2018	Pretoria	1h09
53	J	Ancien salarié d'ARESTA (2007 – 2012)	27/06/2018	Le Cap	1h52
54	G	Directrice de l'AMP	14/09/2018	Le Cap	1h02
55	Katlego (1 ^{er} entretien)	Assistant de la CEC au Cap, puis directeur du bureau d'ARESTA à East London	20/09/2018	Le Cap	1h17

56	Esther	Directrice adjointe du programme Unite (SCCT)	22/11/2018	Le Cap	1h14
57	Mandla	Pair-es éducateur, habitant de Samora Machel	22/11/2018	Le Cap	1h13
58	Teresa	Comptable et membre historique du SCCT	23/11/2018	Le Cap	38 min
59	Mcebisi	Facilitateur du programme Unite (SCCT)	02/12/2018	Le Cap	1h42
60	Luyanda	Ancien stagiaire du programme Unite (SCCT) puis pair-es éducateur à Africa Unite	06/12/2018	Le Cap	1h32
61	Lydia	Ancienne facilitatrice du programme Unite (SCCT)	13/12/2018	Le Cap	1h30
62	A	Directrice de programme au National Institute Community Development and Management (NICDAM)	04/02/2019	En ligne	1h03
63	S	Directrice du programme « Vulnerable Groups » à la Foundation for Human Rights	04/02/2019	Le Cap	35 min
64	Tanya	Directrice de la campagne Roll Back Xenophobia (1999-2002)	08/02/2019	En ligne	1h02
65	Matteo	Directeur des programmes Unite as One et De Doorns Community Project au SCCT (2010-2014)	02/04/2019	Le Cap	1h30
66	Mr Dream (3 ^{ème} entretien)	Directeur de la CEC d'ARESTA (2011-2017)	17/04/2019	Le Cap	1h12
67	Lina	Stagiaire à le CEC d'ARESTA et au SCCT en 2016	19/05/2019	En ligne	58 min
68	Blaise (2 ^{ème} en- retien)	Salarié de l'AMP (Adonis Musati Project), ancien salarié d'ARESTA	20/05/2019	Le Cap	1h04
69	Amber	Directrice du programme Unite (SCCT)	04/07/2019	Le Cap	1h58
70	Thobeka	Stagiaire puis salariée d'Africa Unite	11/07/2019	Le Cap	1h37
71	W	Pair-es éducateur puis salarié d'Africa Unite	13/07/2019	Le Cap	1h25
72	F	Père scalabrinien, directeur du Scalabrini Insti- tute for Human Mobility in Africa (SIHMA)	14/07/2019	Le Cap	1h27
73	Mrs C	Enseignante au lycée d'Heideveld	15/07/2019	Le Cap	33 min
74	Nomvula (2 ^{ème} entretien)	Assistante de la CEC d'ARESTA (2016-2018)	15/07/2019	Le Cap	34 min
75	Karen (2 ^{ème} en- retien)	Directrice du Scalabrini Centre of Cape Town (SCCT)	16/07/2019	Le Cap	1h20
76	Nadège	Ancienne assistante de direction du programme Unite (SCCT) en 2017	17/07/2019	Le Cap	30 min
77	Mr Dream (4 ^{ème} entretien)	Directeur de la CEC d'ARESTA (2011-2017)	18/07/2019	Le Cap	49 min

78	Jerome (2 ^{ème} entretien)	Salarié d'ARESTA de 1997 à 2003 puis président du bureau de 2005 à 2017	20/07/2019	Le Cap	41 min
79	Trevor (2 ^{ème} entretien)	Fondateur et président du bureau d'Africa Unite, ancien salarié d'IDASA, consultant spécialisé en migration	22/07/2019	Le Cap	1h23
80	Father Ricardo and Giovanni	Pères scalabrinien, initiateurs des premiers programmes à destination des réfugié-es, puis membres du bureau du SCCT	02/09/2021	En ligne	1h31
81	Elna	Fondatrice du CTRF puis membre du bureau d'ARESTA jusqu'en 2004	10/09/2021	En ligne	2h19
82	Imran	Ancien étudiant et membre du club scolaire du lycée Simunye de Delft	07/04/2022	Le Cap	1h02
83	U	Pair-es éducateur d'Africa Unite	07/04/2022	Le Cap	1h31
84	Michael Lapsley (2 ^{ème} entretien)	Membre fondateur du Cape Town Refugee Forum (CTRF), président du bureau d'ARESTA de 2001 à 2005, parrain de l'ONG de 2005 à 2018	13/04/2022	Le Cap	41 min
85	Zacharia (3 ^{ème} entretien)	Ancien membre du CTRF, fondateur et directeur d'Africa Unite	26/04/2022	Le Cap	2h03
86	Lucia	Ancienne directrice du SCCT de 2005 à 2007	15/05/2022	En ligne	54 min
87	Giacomo	Fondateur et directeur du SCCT de 2002 à 2004	01/08/2022	En ligne	39 min
88	Sabine et Karen (3 ^{ème} entretien)	Directrice du programme Voyage Ensemble du SCCT Directrice du Scalabrini Centre of Cape Town (SCCT)	03/08/2022	En ligne	1h45
89	B	Ancien salarié de la Catholic Justice and Peace Commission, membre du CTRF	12/08/2022	En ligne	1h29
90	Diane & Daan	Ancienne responsable des relations avec les partenaires opérationnels du HCR en Afrique du Sud (Pretoria) Ancien directeur du bureau du HCR en Afrique du Sud (Pretoria)	22/08/2022	En ligne	1h24
91	Andrew (1 ^{er} entretien)	Ancien directeur du Catholic Welfare and Development, membre du CTRF	02/10/2022	En ligne	1h13
92	Jack	Ancien salarié de la Croix Rouge sud-africaine puis directeur du CTRF	07/10/2022	En ligne	1h14
93	K	Ancienne salariée du Trauma Centre, membre du CTRF	07/11/2022	En ligne	43 min

94	Marianne	Ancienne responsable du bureau de Black Sash au Cap	04/04/2023	En ligne	59 min
95	Andrew (2 ^{ème} entretien)	Ancien directeur du Catholic Welfare and Development, membre du CTRF	25/04/2023	En ligne	1h34
96	A	Fondatrice du Friends of Refugees	10/05/2023	En ligne	1h26
97	Emily	Ancienne directrice du programme Unite (SCCT) en 2015	15/05/2023	En ligne	1h45
98	Zanele	Ancienne salariée d’Africa Unite	16/05/2023	En ligne	1h36
99	A	Ancienne salariée de la CEC d’ARESTA (2012-2013)	01/06/2023	En ligne	1h38
100	Suzanne (2 ^{ème} entretien)	Ancienne directrice de la UCT Law Clinic et membre historique du CTRF	05/06/2023	En ligne	1h55
101	S	Directrice d’équipe « Great Lakes and Southern Africa » de l’Office of Assistance for Africa du Bureau of Population, Refugees and Migration (BPRM - Department of State USA)	10/11/2023	En ligne	1h
102	Bongani	Ancien salarié de ACTION for Conflict Transformation	12/10/2023	En ligne	1h08
103	Hendrick	Ancien salarié de Lawyers for Human Rights, fondateur du National Consortium for Refugee Affairs (NCRA)	28/02/2024	En ligne	1h13
104	Blessing (3 ^{ème} entretien)	Directeur du programme Human Rights for Social Cohesion (HRFSC) d’Africa Unite	28/05/2024	En ligne	1h26
105	Katlego (2 ^{ème} entretien)	Assistant de la CEC au Cap, puis directeur du bureau d’ARESTA à East London	14/07/2024	En ligne	24 min
106	Zacharia (3 ^{ème} entretien)	Ancien membre du CTRF, fondateur et directeur d’Africa Unite	27/08/2024	En ligne	1h08
107	A	<i>Peace monitor</i> d’ARESTA à Samora Machel	03/12/2024	En ligne	36 min

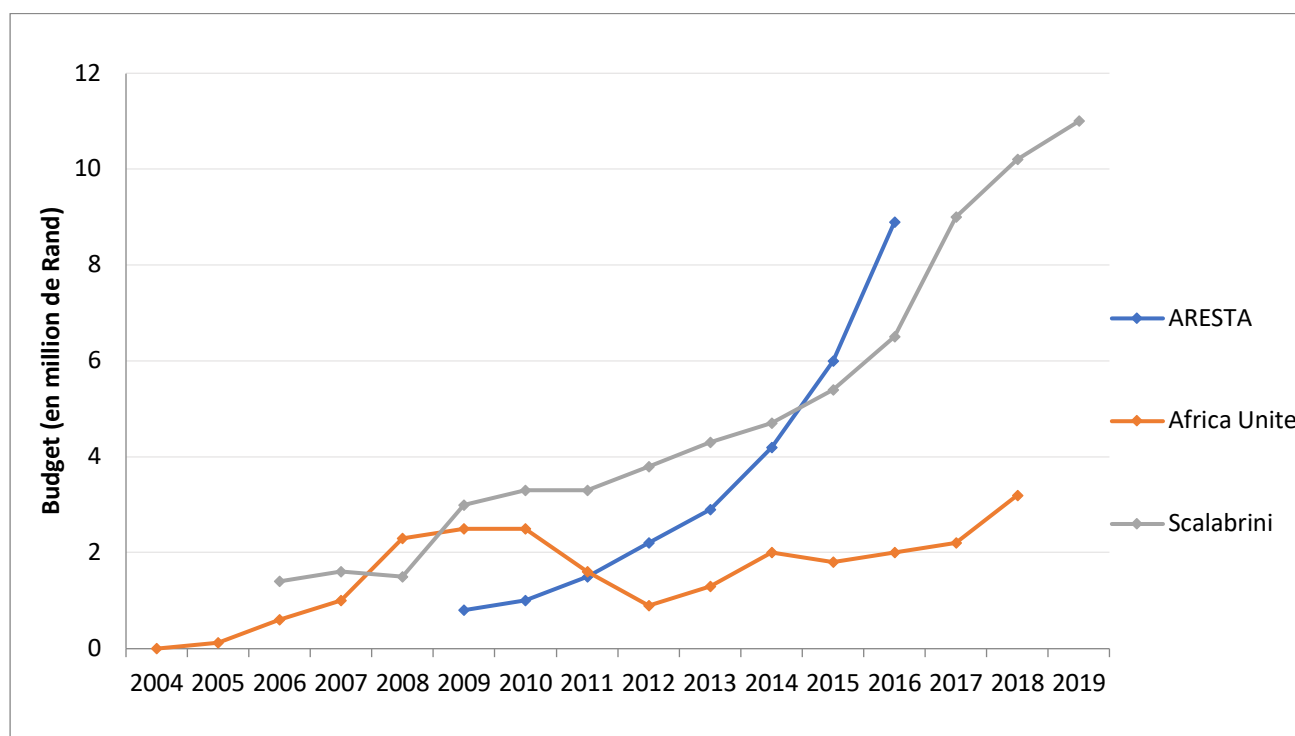
107 entretiens :

- **22 avec des personnes ayant travaillé ou travaillant au moment de l’entretien pour ARESTA** : R, Y, Michael Lapsley x 2, Jerome, Claudia, Nomvula x 2, T, Mr Dream x 4, Nombulelo, J, Katlego x 2, A, Jerome, Blaise x2, Elna, A, A.
- **18 avec des personnes ayant travaillé ou travaillant au moment de l’entretien pour AU** : Blessing x 3, Trevor x 2, Chantelle, Zacharia x3, Lwandile, Xabiso, Luyanda, Thobeka, W, Imran, U, Zanele, A.

- **18 avec des personnes ayant travaillé ou travaillant au moment de l'entretien pour Scalabrini :**
Karen x 2, Esther, Teresa, Mcebisi, Luyanda, Lydia, Matteo, Amber, F, Nadège, Father Ricardo and Giovanni, Lucia, G, Sabine et Karen , Emily.
- **12 avec des personnes ayant travaillé pour le CTRF et/ou le NCRA :** Suzanne x 2 (UCT Law Clinic), Brenda (CTRC), Marianne (Black Sash), Andrew x 2 (CWD), B (CJPC), Jack (Croix Rouge), K (Trauma Centre), A (FoR), Hendrick (LHR), Tanya (RBX).
- **10 avec des bailleurs ou organisations internationales :** Shanice (UNHCR), Claire (CCFD), N (CCFD), Fiona (IOM), Rania (IOM), Fatima (DKA), Youssuf (UNHCR), S (FHR), S (BPRM), Diane & Daan (UNHCR).
- **13 avec d'autres ONG de la cause des migrant-es :** J (RRU), Brenda & Fezeka (CTRC), C (Cimade), S et T (PASSOP), Bernard (PASSOP), M (Sonke), Shalini (CoRMSA), M (ADF), T (JRS), G (AMP), M (Freedom House), Bongani (ACT).
- **3 avec des organisations de migrants :** A (NIRSSA/ARCOSA), A (SASA), F (CCS).
- **3 avec des membres de « mouvements sociaux » :** Zachie (TAC), Ayanda (SJC), J (AbM).
- **2 avec des membres de CBO :** Mr Jacob and Andile (Ikamva).
- **1 avec des partenaires universitaires :** N et M (ICESSD).
- **2 avec des interlocuteurs gouvernementaux :** Councillor M (*ward councillor*), M (DAC).
- **2 avec NICDAM :** Anika et A (NICDAM).
- **1 autre :** Mrs C (Lycée d'Heideveld)

Annexe 3 – Budgets

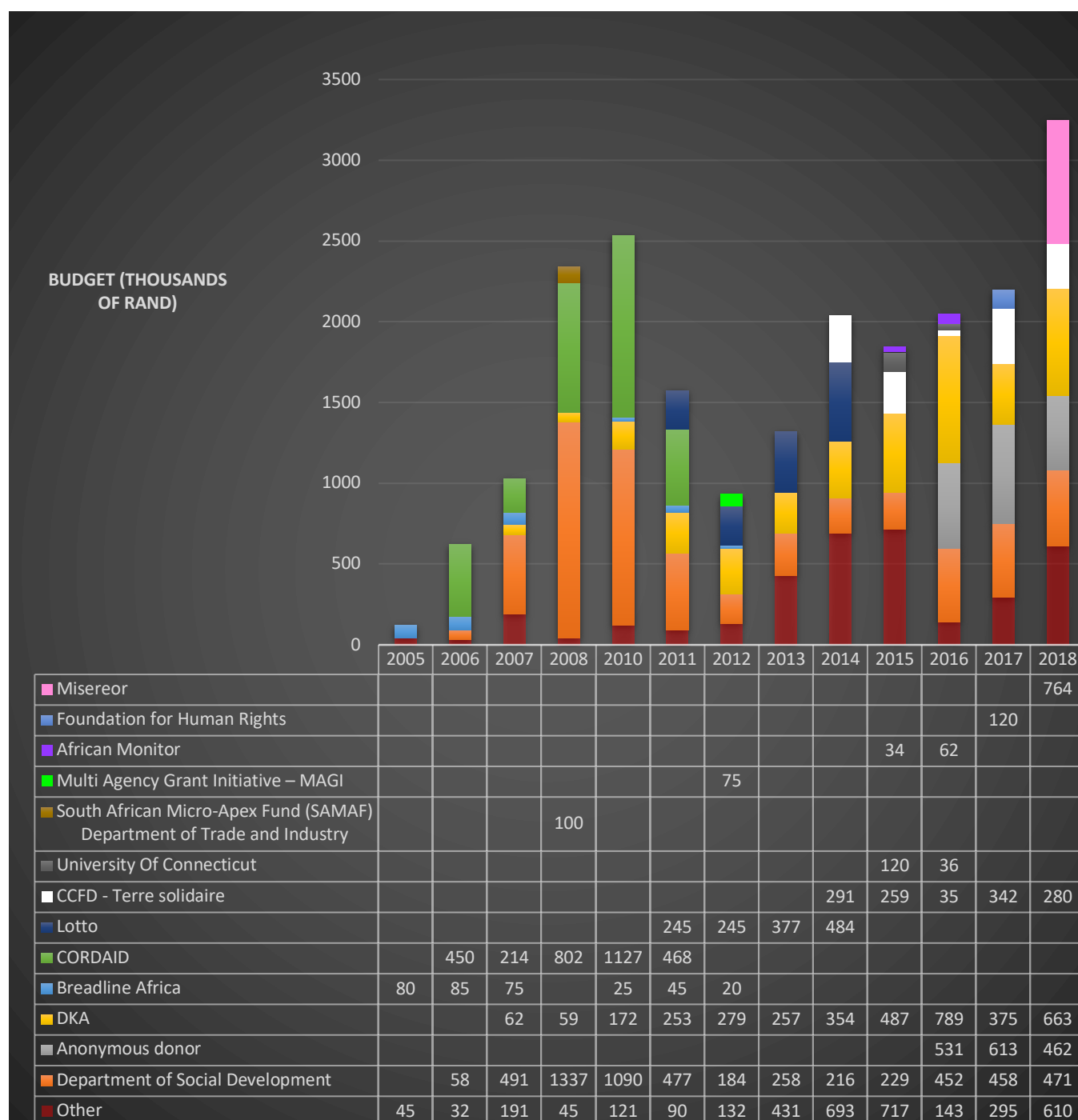
Évolution comparée des budgets d'ARESTA, Africa Unite et Scalabrini entre 2004 et 2019 (sources : rapports annuels)



Décomposition des budgets d'ARESTA, Africa Unite et Scalabrini (sources : rapports annuels)

	ARESTA (2016)	Africa Unite (2017)	SCCT (2018)
État/institution publique sud-africaine	3,9% (Western Cape Dep of Education)	20,8% (DSD)	15,9% (DSD et Lotto)
États occidentaux	50,6% (BPRM)	n/a	29,7% (BPRM)
Organisation internationale	39,3% (HCR)	5,5% (FHR)	n/a
ONGI catholique	5% (CCFD)	32,6% (CCFD, DKA)	6% (ACSC, Lenten, Holly Children)
Fondations et donateurs privées	1,1% (HCI)	27,9% (Anonyme)	37,9% (HCI, AngloAmerican, Millenium Trust, private donors, SNHU)
Autres	n/a	13,3%	10,7% (Guest House, etc.)

Évolution de la composition du budget d'Africa Unite (2005-2018)



Annexe 4 : Formulaire de consentement pour entretiens



UNIVERSITY OF THE WESTERN CAPE

Private Bag X 17, Bellville 7535, South Africa

Tel: +27 79 614 8795

E-mail: leofortailier@gmail.com

CONSENT FORM

Title of Research Project:

NGOs and the implementation of social cohesion between migrants and local in France and South Africa.

The study has been described to me in language that I understand. My questions about the study have been answered. I understand what my participation will involve and I agree to participate of my own choice and free will. I understand that my identity will not be disclosed to anyone. I understand that I may withdraw from the study at any time without giving a reason and without fear of negative consequences or loss of benefits.

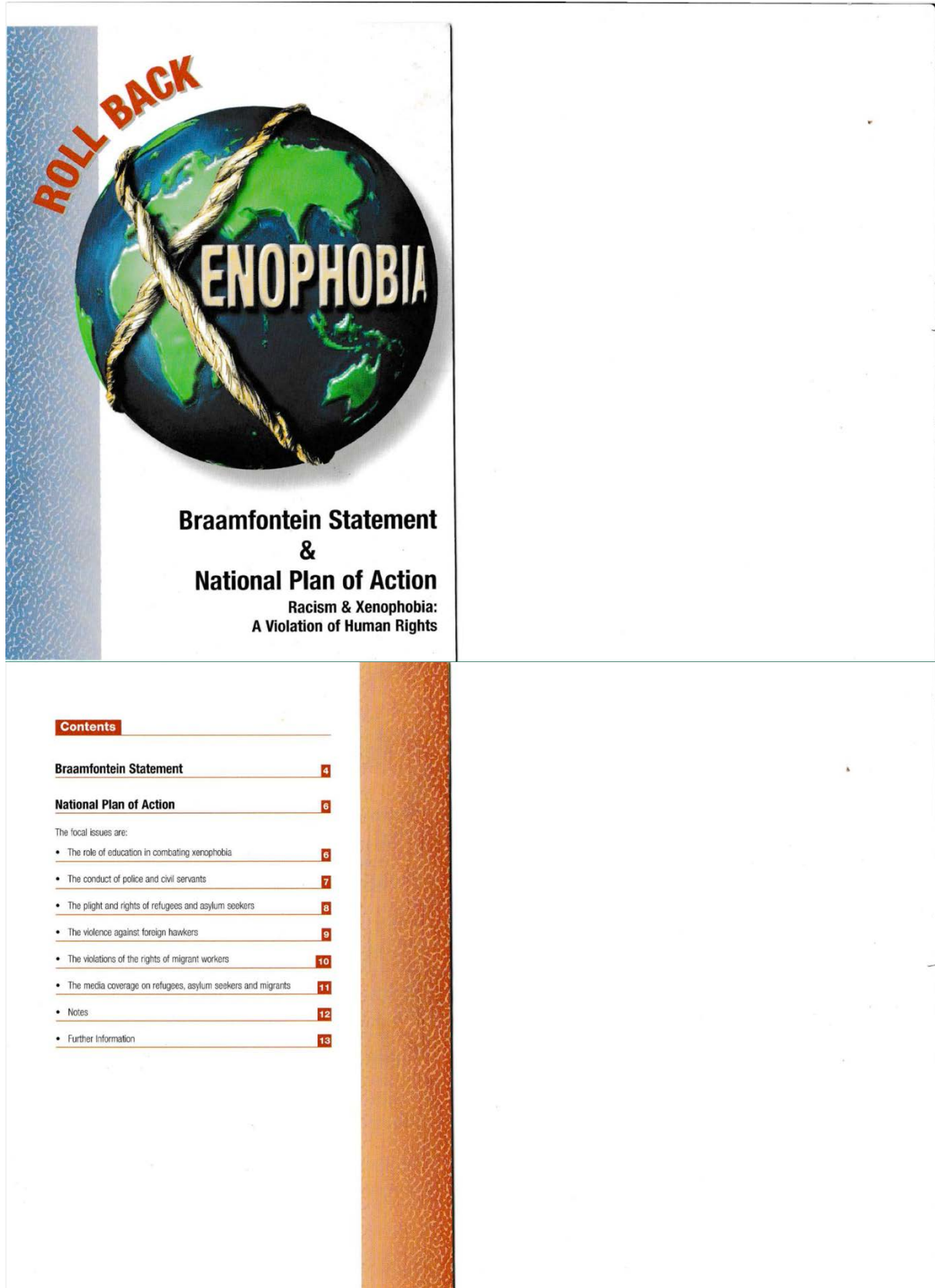
- ☐ I agree to be recorded
- ☐ I do not agree to be recorded

Participant's name.....

Participant's signature.....

Date.....

Annexe 5 – Déclaration de Braamfontein et Plan d'Action National



Preface

Xenophobia is on the rise in South Africa. Since 1997, more than 30 innocent refugees and asylum seekers have been brutally killed, simply because they were foreigners. Increasingly, persons perceived as foreigners fall victim to hostile attacks and otherwise outrageous, xenophobic behaviour. Unfortunately, it took the brutal killings of three foreign Africans on a train near Pretoria, to awaken a large part of the public to the dangerous phenomenon called xenophobia.

However, there is more to xenophobia than killings and attacks in the streets of South Africa. Extortion and abuse at the hands of some sections of police and civil servants, and discrimination in areas of education, health care and labour markets are but examples of institutions and segments of society where xenophobia manifests itself.

Xenophobia, defined as a deep dislike of non-nationals by nationals, is a dangerous trend that must be condemned unequivocally. We cannot foster a culture of human rights in South Africa, when our treatment of those who happen to be different to us is unforgiving, uncaring and sometimes even brutal with deadly consequences.

There are growing calls for immediate actions. However, tackling xenophobia and all its manifestations is an enormous task that requires the combined, co-ordinated and persistent effort of all individuals and parts of South African society. The present plan of action serves as point of departure for such an effort. It highlights six focal issues that need to be addressed. Moreover, it urges on a large number of stakeholders to condemn, confront and challenge xenophobia, and where necessary to design their own strategies and methods in this endeavour. The focal issues are:

- The role of education in combating xenophobia.
- The conduct of police and civil servants in dealing with refugees, asylum seekers and migrants
- The plight and rights of refugees and asylum seekers
- The violence against foreign hawkers
- The violations of the rights of migrant workers
- The media coverage on refugees, asylum seekers and migrants

The plan of action follows the Braamfontein Statement released by the South African Human Rights Commission on 15 October 1998. While the Braamfontein Statement strongly condemns xenophobia and outlines the basic principles for its

combating, the plan of action describes concrete objectives and activities. It was defined at a workshop held in Johannesburg on 18 November 1998 which brought together representatives from different provinces and a variety of sectors. Participants committed themselves and their constituencies to taking part in a variety of activities, as described in the following chapters. We encourage all recipients of this publication to participate in this endeavour by adopting parts of the plan of action so as to push forward the long-term process of combating xenophobia. As the originators of the plan of action we are committed to overseeing its implementation in close co-operation with all stakeholders.

The South African Human Rights Commission
The National Consortium on Refugee Affairs
The United Nations High Commissioner for Refugees

2

3

Braamfontein Statement

Racism & Xenophobia: A Violation of Human Rights

1. The movement of people within and across boundaries of states and communities has become a feature of modern societies. In the global society, states can no longer live in isolation from one another. The movement of people across boundaries has caused and continues to cause problems between nationals of recipient states and non-nationals because of competition for scarce resources, ignorance and prejudice. For states, migration raises questions of security, economic management and sovereignty.
2. Xenophobia is the deep dislike of non-nationals by nationals of a recipient state. Its manifestation is a violation of human rights. South Africa needs to send out a strong message that an irrational prejudice and hostility towards non-nationals is not acceptable under any circumstances. Criminal behaviour towards foreigners cannot be tolerated in a democratic society.
3. Our Constitution states that we seek to construct a society where 'human dignity, the achievement of equality and the advancement of human rights and freedoms' are abiding values. The Bill of Rights confers certain rights to 'everyone'. These are the rights to equality, human dignity, the right to life, freedom and security of person and the right not to be subject to slavery, servitude or forced labour.
4. Our international obligations have both a legal and a moral force. South Africa is party to international human rights and humanitarian treaties especially on refugees and asylum-seekers.
5. No one, whether in this country legally or not, can be deprived of his or her basic or fundamental rights and cannot be treated as less than human. The mere fact of being an alien or being without legal status does not mean that one is fair game to all manner of exploitation, or violence, to criminal, arbitrary or inhumane treatment. Foreigners in our midst are entitled to the support and defence of our law and constitution.
6. Despite the above provisions, in practice, there is an increasing level of Xenophobia in our country. Xenophobia is thus a blight on our democratic values and should be eradicated.

In this regard, the South African Human Rights Commission and other stakeholders from government and non-governmental sectors held a one day consultative conference to discuss the increasing rate of Xenophobia as a violation of human rights and our constitutional values. The Conference was held at the Johannesburg Metropolitan Civil Centre, Braamfontein on Thursday, 15 October 1998.

7. The Consultative Conference adopted the following Programme of Action:
 - There should be a co-ordinated approach between various government departments to address Xenophobia and the manifestations thereof.
 - Migration and refugee policies should be clear, coherent, implementable and reflect South Africa's constitutional and international obligations.
 - South Africa should take steps to sign the International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of their Families and other relevant treaties. This should be done in order to signal South Africa's commitment to abide by international standards in her treatment of resident non-nationals.
 - Factors that encourage the manifestation of Xenophobia such as poverty, unemployment, crime, corruption in the immigration and police services and ignorance about the role and significance of non-nationals in our country should be addressed. The rights and responsibilities of non-nationals should also be taken into account.
 - As part of the Southern African Development region, South Africa should play her part in the development of the economic policies in the region in order to enhance peace and prosperity in the neighbouring states and ensure opportunities for betterment of life for its citizens.
 - A nation-wide public awareness and information campaign on racism and Xenophobia and the effects should be organised.
 - Public service officials should undergo training on racism and Xenophobia, the theory and practice of migration and refugee policies, on the understanding of international human rights and humanitarian instruments as well as develop an awareness of the social and political situation in the countries responsible for the influx of migrants to South Africa.
 - South Africans are urged to practice African cultural values like *ubuntu*, hospitality and solidarity in their relations with others in their midst.
 - The South African Human Rights Commission assisted by a steering group drawn from the departments of Home Affairs, Justice and provincial Safety & Security were mandated to monitor the implementation of these proposals.

Johannesburg
15 October 1998

4

5

National Plan of Action

Education

Refugees, asylum seekers, labour migrants, aliens, undocumented migrants, immigrants ... varying official terms are used to classify cross-border migrants according to different political regimes. Yet, in general conversation these groups are often lumped together as simply migrants, 'illegal immigrants' or 'makwerekwere'. These broad generalisations do not lend themselves to properly understanding the different reasons, rights and plight associated with each group. And, derogatory labels such as 'makwerekwere' are humiliating, dehumanising and encourage intolerance.

The typically negative associations and sweeping generalisations mean that the public is likely to be unaware of the useful skills and qualifications possessed by refugees, asylum seekers and migrants. A massive public education programme has to be implemented in order to foster tolerance and better understanding of the reasons for the presence of refugees, asylum seekers and migrants, and to creatively use the skills which they bring to South Africa.

Thus, we encourage:

- National and provincial education departments to include the rights and plight of refugees, asylum seekers and migrants in curricula at primary and secondary schools and tertiary institutions
- Qualification authorities to include education for tolerance and recognise qualifications from other countries
- Government to establish a co-ordinated departmental committee to integrate the plight and rights of refugees, asylum seekers and migrants in public information programmes
- Adult education programmes to provide classes on refugee and migrant issues
- Teachers and lecturers to highlight xenophobia in their lessons
- Teachers' unions to define guidelines for the introduction of xenophobia, refugee and migrant issues within educational curricula
- Tertiary institutions to promote research on causes, expressions and related issues of xenophobia in South Africa.

Police and Civil Servants

As enforcers of the law, police officials and civil servants are crucial in safeguarding the rights and safety of refugees, asylum seekers and migrants. Presently, the conduct of these governmental officials depends largely on individual feelings and opinions rather than on professional, human rights based conduct. Too many examples of corruption, physical abuse, arbitrary detention, and other human rights violations have been documented within the ranks of police officials and civil servants over the past years. Professional codes of conduct must be developed to ensure the rights of refugees, asylum seekers, documented and undocumented migrants.

The arbitrary application of legislation and the means of bribing immigration officials to issuing permission to stay, need to be addressed. Besides undermining basic human rights and refugee rights, such irregularities are partly to be held responsible for widespread public opinion that foreigners are pouring into South Africa. Corruption and the arbitrary application of legislation have to be brought to a halt if we wish to combat xenophobia.

Thus, we encourage:

- The Department of Home Affairs to define human rights based criteria for apprehension of suspected undocumented migrants
- Government departments to define codes of conduct and to monitor compliance/non-compliance of public and civil servants and police officials
- Government departments to initiate information campaigns targeted at police officials, public and civil servants
- Government to identify various forms of corruption in immigration and police services and define clear strategies for their eradication
- Local governments to host workshops for all local role players: police, public and civil servants, community organisations, unemployed groups, refugees, asylum seekers and migrants
- Local police and host communities to promote partnerships with refugee communities and local communities
- Trainers of police managers and other officials to incorporate rights of refugees, asylum seekers and migrants in training programmes
- Police unions to spearhead information campaigns about the rights of refugees, asylum seekers, documented and undocumented migrants
- Police and government to recruit personnel from refugee and migrant communities.

Refugees & Asylum Seekers

As a signatory to UN and OAU conventions on refugee protection, South Africa is obliged to provide protection to people who have well-founded fears of persecution due to race, ethnic origin, political and religious creed, and membership of any particular social groups.

Despite this, refugees and asylum seekers are among the first victims of xenophobia in South Africa. As a resourceful community, they are often to be found in the streets eking out a living, pending a decision on their asylum application, or a possible return home in safety and dignity. Though entitled to work, their active lives and visibility make them easy targets for those citizens who harbour xenophobic sentiments. Without effective protection from police and other law enforcement officials, xenophobia threatens their rights, livelihood and well-being. Moreover, it undermines the system of refugee protection and the process of local integration. Thus, a dire need exists for increasing awareness about the plight and rights of refugees and asylum seekers, and for the enhancement of the advocating capacities of refugee and asylum seeker communities.

Thus, we encourage:

- Religious organisations to raise awareness and facilitate local integration through seminars, workshops, sermons, joint cultural activities, and joint skill ventures
- NGOs and community-based organisations to facilitate local integration and advocate the plight and rights of refugees and asylum seekers
- Law enforcement and other government officials to be sensitised to the social and economic rights of refugees and asylum seekers through training and seminars
- Refugee and asylum seeker communities to sensitise local communities to the situation in their countries of origin by hosting workshops, seminars, participating in public debate, etc.
- The Department of Home Affairs, NGOs, refugees and asylum seekers to raise awareness about refugees and asylum seekers on their duties and obligations in the country of asylum through field work, training programmes, etc. about the duties and obligations of refugees and asylum seekers in their country of asylum, through field work, training programmes, etc.
- Media agencies to ensure factual and timely reporting on issues relating to refugees and asylum seekers
- Trade unions to sensitise their members regarding the plight and rights of refugees and asylum seekers
- Political leaders to advocate for the rights of refugees and asylum seekers.

Foreign Hawkers

Vigilante groups have vowed to clear foreign traders off the streets of Johannesburg, Port Elizabeth and Cape Town. They inflame public opinion with the perception that foreign traders take away jobs from locals by unfairly competing for customers, space and markets. As part of ongoing hostile campaigns, mobs are raiding foreign hawkers, often causing bodily harm, vandalising their stalls and stealing their goods. Contrary to the inflammatory expressions of hostile groups, foreign traders contribute to the economic growth of the country and create new job opportunities for South Africans. They bring international trading networks, experience and entrepreneurial skills to the informal sector, and as such laying the foundations for profitable cross-border and other trading activities. The need exists for strong advocacy to bring violence against foreign hawkers to a halt, and to highlight their economic contribution to South African society.

In fighting xenophobia we must be sensitive to the many South Africans whose entire livelihood depends on informal trading. However, in informal trading they compete with non-South Africans who often possess better entrepreneurial skills and capitalised businesses. Supporting South Africans to compete in the informal sector is a possible way of rolling back xenophobia in the informal sector of the economy.

Thus, we encourage:

- City councils to design strategies to bring the hostile campaigns against foreign traders to an end
- National and provincial governments to recognise the particularity of xenophobic motivated violence and include it in national and provincial programmes against crime
- Police to intensify efforts to stop violence against foreign traders
- Governments at all levels to consider the possibilities of regulating trade within the informal sector, including the auditing of by-laws on street trading to ensure the economic rights of foreigners entitled to trade
- The business sector, government departments, refugees, and NGOs to design basic entrepreneurial training for national and foreign traders
- Associations for unemployed groups to champion training on entrepreneurial skills and to highlight the plight and rights of refugees and migrants for unemployed South Africans
- Informal sector trading associations to prevent fostering hostility and making non-South Africans scapegoats for their current situation.

Migrant Workers

For decades migrant workers have contributed significantly to, among others, the agricultural and industrial production of South Africa. However, for decades undocumented migrant workers have also been physically abused, their payments withdrawn and their undocumented status systematically exploited. As yet, the law and law enforcement officials have insufficiently dealt with these instances of human rights and labour rights violations. The abuse needs to be addressed to ensure basic human rights, and the exploitation of migrant workers to be stopped. This exploitation combines with the high unemployment rate to create a ticking xenophobic bomb, that threatens to explode if left unchallenged.

Attention must be given to the rise of hostile sentiments within some employment sectors too. Although South Africa is facing a skilled labour shortage, migrant workers are increasingly seen as occupying jobs that should be occupied by the local populace. For the same reason, migrants with legal permission to stay in South Africa are discriminated against in the workforce and when seeking employment because of their nationality. Specific activities need to be put in place to expand labour rights to all workers, and to foster better understanding of the contribution of migrant labour to South African society.

Thus, we encourage:

- The departments of Safety and Security, Labour and Home Affairs to bring the malpractice in the agricultural sector to an end
- Employers' associations to deter employers from violating basic human rights, including labour rights of all workers
- Employers' associations to promote the economic benefits of a diverse labour force and encourage personnel management that positively utilises the dynamics within a diverse labour force
- Trade unions in each province to define a joint plan of action to expand labour rights to all workers and roll back xenophobia in the labour markets
- Trade unions and NGOs to sensitise shop stewards to the rights of refugees, asylum seekers and migrants, and create team-building exercises to restore good relations between local and foreign workers
- NGOs, trade unions, Department of Labour, refugees and migrants to design information campaigns about labour rights and the South African labour markets targeted at refugee, asylum seeker, and migrant communities.

Media

Less than 20 per cent of the population has personal, face-to-face experience with refugees, asylum seekers or migrants. Yet, most South Africans have an opinion about these groups.

The media's presentation of issues relating to refugees, asylum seekers and migrants significantly shapes public opinion about these groups. Hence, the media has massive responsibility in providing factual coverage that does not perpetuate myths, encourage generalisations and spread misinformation about refugees, asylum seekers and migrants. Unfortunately, accurate, truthful and factual coverage on refugees, asylum seekers and migrants is not the norm. There is a general tendency to lump together all foreigners into one big category. The topic of refugees, asylum seekers, and migrants is a hot political issue, and there is an urgent need to encourage media agencies to contribute to combating xenophobia.

Thus, we encourage:

- Editors to spell out a clear and deliberate editorial policy for coverage on refugee and migrant issues
- Tertiary institutions which offer courses on communication and journalism to incorporate information on refugees, asylum seekers and migrants in learning modules
- Journalist trade unions and other professional media fora to develop a media network against xenophobia, that will define a code of conduct, and spearhead campaigns for its installment as common practice
- Media agencies to cover the threat of xenophobia and the plight and rights of refugees and asylum seekers
- A group to monitor the media coverage on cross-border migration and follow up by providing information to journalists or the Press Ombudsman
- NGOs, refugee, asylum seeker and migrant communities to provide information-packs and regular newsletters with factual, timely and country-specific information to the media
- Refugee fora to set up a toll-free line that provides easy access to information for journalists, refugees, asylum seekers and migrants
- Stakeholders and experts on refugee, asylum seeker and migrant issues to publish a catalogue of possible sources to be used for journalists in covering these issues.

Further information

The National Consortium on Refugee Affairs

The National Consortium on Refugee Affairs is a national focal point for non-governmental stakeholders in refugee issues and relief assistance in South Africa.

Its members are: The South African Human Rights Commission (chair), Cape Town Refugee Forum, Cape Town Refugee Committee, Durban Refugee Forum, Gauteng Refugee Forum, Lawyers for Human Rights, Wits Rural Refugee Research Programme, Jesuit Refugee Service, Centre for Applied Legal Status, UCT Legal Aid Clinic, SA Red Cross Refugee Programme and Southern African Migration Project. The Department of Home Affairs and the United Nations High Commissioner for Refugees are observers.

The campaign is located at:
The South African Human Rights Commission
Wilds View
Isle of Houghton
Boundary Road
Parktown, Johannesburg, 2001
Tel.: (011) 484 8300
Fax: (011) 484 7146 / 642 8494

Secretariat of the NCRA:
Lawyers for Human Rights
357 Visagie Street
Pretoria 0002
Tel.: (012) 320 2943/5
Fax: (012) 320 2949

United Nations High Commissioner for Refugees

'Roll Back Xenophobia' has been sponsored by UNHCR, which also supports the public awareness campaign.

United Nations High Commissioner for Refugees
Metropark Building
351 Schoeman Street
Pretoria, 0002
Tel.: (012) 338 5301
Fax: (012) 322 0216

Annexe 6 : Brochures de la campagne Roll Back Xenophobia (recto-verso)

ROLL BACK XENOPHOBIA CAMPAIGN

How is xenophobia expressed in South Africa?

- Many foreigners are called derogatory names.
- Negative media coverage perpetuates unfounded myths and stereotypes of migrants.
- Violent attacks on foreigners is of particular concern to the campaign.

Background to the Campaign

The Roll Back Xenophobia Campaign was launched in December 1998. It is the initiative of the National Consortium on Refugee Affairs, the South African Human Rights Commission and the United Nations High Commissioner for Refugees. The campaign was started in response to the rising tide of xenophobia and the increasing violence against foreigners. This has been particularly targeted at African migrants.

Are all South Africans Xenophobic?

Research has shown that South Africa displays one of the highest levels of xenophobia in the world. This does not however mean that all South Africans are hostile to foreigners. Many South Africans were exiled during the dark days of apartheid and can understand the hardships faced by those forced to leave their home country. Others understand that in today the world is very interlinked and that foreigners can play a crucial role in job creation along with adding to cultural diversity.

Focal Areas of the campaign:

After extensive consultation, the following areas were identified as needing immediate attention:

- Foreign hawkers
- Migrant workers
- Refugees and asylum seekers
- Police and Civil servants
- The media
- Public awareness and education

What can we do to help the campaign?

We can all join hands to ensure that the vision of our President that of the African Renaissance is one that starts in South Africa.

We can extend a hand of friendship to all who are in South Africa and through this, learn more about the African continent which we have been isolated from for so long.

In all aspects of our lives we can become ambassadors for human rights through the promotion of tolerance, understanding and respect for diversity.

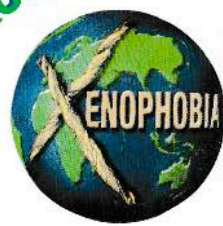


WHAT IS XENOPHOBIA?

Xenophobia is defined as the deep dislike of non-nationals by nationals.

It is based on fear of the unknown or anything that is seen as different.

In South Africa, these largely unfounded fears are that foreigners are to blame for all of our problems.

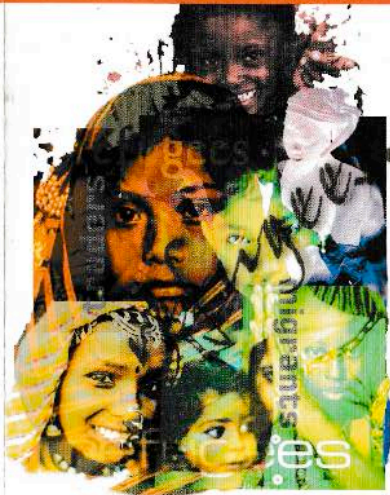


Contact Details

Roll Back
Xenophobia Campaign

Entrance 1, Wilds View
Isle of Houghton, Boundary Road
Parktown, Johannesburg

Tel: 011 484 8300
Fax: 011 484 7146



Roll Back Xenophobia Campaign

ROLL BACK XENOPHOBIA CAMPAIGN

Introduction

These days many people are moving from one country to another for a variety of reasons, e.g. to do business, as students, tourists or sometimes in search of better economic opportunities.

There are also a great number of people world-wide who are forced to flee their countries in fear of political persecution, human rights violations and civil war. Refugees arrive in South Africa not out of choice, but because they were forced to flee in order to avoid physical harm, arbitrary detention, torture or execution.

Often refugees arrive in South Africa without any money, food, shelter or family to take care of them. As a result they are very vulnerable and in need of special protection.

Not too long ago, many of our leaders were refugees themselves because of their political beliefs in opposition to apartheid. They were given asylum and assistance in countries all over the world.

Who is a refugee? Who is a migrant?

Many people do not understand the difference between refugees and other categories of non-nationals. Terms like "illegal immigrants" and "aliens" are used to describe non-nationals with little regard for their legal status in the country.

The Aliens Control Act and the Refugee Act define non-nationals in the following groups:

Temporary residents are people with a legal permit that allows them to stay in the country for a limited time. Tourists, foreign students and business people would typically qualify for such a permit.

Permanent residents are people who are given permission to live in South Africa on a permanent basis.

Undocumented migrants, are migrants without the necessary authorization to be in the country.

A Prohibited person is a person without any legal documents allowing him/her to stay in the country.

Asylum-seekers are people who fled to South Africa to escape persecution or conflict in their home country and whose asylum claims have not yet been processed by the Department of Home Affairs. Asylum seeker permits (Section 22 permits) are given to them while they await the outcome of their asylum applications.

Refugees are persons recognized by the South African government for fleeing from individual persecution, human rights violations or armed conflict in their country of origin. They are given special status (Section 24 permit) to remain in the country until it is safe to return to their homes.

Not all people fleeing persecution qualify for refugee status. No one who has committed:

- crimes against humanity, • war crimes, • crimes against peace, • serious non-political crimes, or • acts contrary to the principles of the United Nations or Organisation of African Unity qualifies for refugee status in South Africa.

Protecting migrants

The rights enshrined in the Constitution of South Africa apply to all persons, non-nationals and nationals. Migrants and refugees enjoy most of the rights included in the Constitution, apart for some

exceptions such as the right to vote and to stand for public office in elections. Even undocumented migrants are protected by the Constitution, especially with regard to the right to be treated with dignity and respect.

Protecting refugees

In 1996 South Africa committed itself to protect refugees by acceding to the 1951 UN Refugee Convention as well as the 1969 OAU Refugee Convention. By signing the treaties, SA is obliged to provide a safe environment for those fleeing political persecution or conflict.

Until April 2000 refugees were included under the provisions of the Aliens Control Act. This Act did not make any particular provision for refugees. In April 2000 a new Refugee Act came into operation. The new Act provides that the Department of Home Affairs deal with an asylum application within 6 months.

The legal protection offered to refugees in South Africa means that they cannot be deported to their country of origin, where their lives, physical safety or freedom would be in jeopardy.

Government's responsibility to refugees

The government has a duty to provide a safe environment for people fleeing persecution or conflict. In fulfilling this responsibility the Department of Home Affairs must determine the eligibility of refugee applicants, provide protection to recognized refugees and issue identity documents and travel documents to refugees travelling outside South Africa. The government must also ensure that refugees have access to all the social services such as education, health care and shelter.

Roll Back Xenophobia Campaign

Women refugees

Women refugees are in need of special attention because they are often targeted for exploitation, and sexual abuse before and during flight.

Even in the country of asylum, refugee women may face discrimination in the delivery of goods and services. Although women are often treated as dependants of the husbands' refugee claim, women may apply for refugee status independently.

Refugee Children

Approximately half of the world's refugees are children. Child refugees are particularly vulnerable and require special measures for care and protection.

Sometimes children are separated from their parents and are forced to survive on their own. Unaccompanied children must be identified and referred to the UNHCR and will be helped by the state through the Children's Court.

Social assistance

The South African government still needs to develop and implement a system of material assistance for refugees. There are however a number of organisations that provide limited support such as food, accommodation and health care to refugees.

The local refugee forum or the Jesuit Refugee Service may be contacted for more information.

Xenophobia against refugees and migrants

Xenophobia is the deep dislike of foreigners based on unfounded myths and stereotypes. Xenophobia manifests itself in many ways such as derogatory terms like "makwerekwere", "alien" and "amagigamba". Violent attacks against foreigners are of particular concern and violate our Constitution

Unfounded myths and stereotypes

There are common perceptions that:

There are millions of refugees streaming over our borders: There are a relatively small number of refugees in our country in comparison with other African countries.

They steal our jobs: Refugees often bring much-needed skills and experience to the country and, if given a chance, could make a positive contribution to the economy. Recent studies have shown that instead of stealing jobs, refugees often create jobs.

They will never go back: Experience has shown that most refugees have the desire to return to their countries as soon as it is safe to do so.

They are responsible for the high crime rate: Refugees are often unfairly labelled as drug dealers and criminals. There is no evidence that refugees are more involved in crime than South Africans.

Organisations that may be contacted for more information:

Roll Back Xenophobia Campaign:
Tel: (011) 484 8300 Fax: 011 642 8494

National Consortium for Refugee Affairs:
Tel: (012) 320 2943 Fax: (012) 320 2949

United Nations High Commissioner for Refugees:
Tel: (012) 338 5301 Fax: (012) 322 0216

Lawyers for Human Rights/Refugee Rights Project:
Tel: (012) 320 2943 Fax: 012 320 2949

Jesuit Refugee Service:
Tel: (031) 331 0037 Fax: (011) 618 1390

Developed in association with the Refugee Rights Project (LHR)

The Rights of Refugees & Migrants in South Africa

A Project of the National Consortium on Refugee Affairs, the South African Human Rights Commission and the United Nations High Commissioner for Refugees

Tel: 011 484 8300



Annexe 7 – Draft : Public Awareness Proposal UNHCR (mai 1998)

NCRA

DRAFT: PUBLIC AWARENESS PROPOSAL (UNHCR)

1. INTRODUCTION

In 1991, when UNHCR first opened its office in South Africa, Southern Africa was one of the most troubled regions in the world and a major source of refugees. But within a short period some extraordinary changes have taken place that have transformed Southern Africa beyond recognition. Southern Africa has been able to end decades of war and set the stage for a dramatic turn away from apartheid and one-party dictatorship and toward democracy and political reconciliation. These remarkable developments have transformed the region from a neighbourhood of violence and death, to a neighbourhood of peace and hope. These changes provide both opportunities and challenges for UNHCR and NGOs working with refugees

1.1 Opportunities

In Southern Africa, with the lone exception of Angola, UNHCR has been able to find a lasting solution to one of the longest running refugee problems in Africa. Since 1989, millions of Southern Africans have ended exile life and returned home, where they are contributing to the process of reconciliation and reconstruction. Today, Southern Africa is no longer a refugee producing region.

The emergence of democratic governments has enhanced respect for human rights and the rule of law, and promotes good governance. This provides UNHCR with the opportunity to vigorously pursue a public education campaign and raise awareness on human rights and refugee issue in order to foster a culture of peace and tolerance.

1.2 Challenges

Within Southern Africa remain some flash points of tension. Several countries in the region remain vulnerable. The political crisis in Lesotho, the failed coup in Zambia and the labour unrest in Swaziland are illustrative examples. If the underlying causes are not addressed quickly, in an appropriate and proper

manner, they could develop into political time bombs waiting to explode at anytime. Should these sensitive situations erupt, Botswana, Namibia, South Africa and Zimbabwe will most certainly be faced with a large influx of refugees. Preventive action would include preparing public sentiment in the case of such an eventuality.

In Angola, delays in the full implementation of the Lusaka Accord signed in 1994 have seriously undermined UNHCR efforts in finding a durable solution to the estimated 300,000 Angolan refugees in the neighbouring countries of the Democratic Republic of Congo, the Republic of Congo, Namibia and Zambia. Nevertheless, since 1994 more than 1 00,000 refugees have spontaneously returned home. UNHCR plans to carry out the Angolan repatriation programme during the course of 1998. The public awareness strategy for the Angolan programme will include education for peace of refugees and returnees to enable them to take a fresh look at the Angola conflict and contribute to national reconciliation upon return.

1.3 Human Rights Violations

Civil wars, ethnic conflicts and socio-economic continue to uproot thousands of people in many parts of Africa. Victims of these multiple crises are fleeing southwards in search of sanctuary and better economic opportunities. The relative peace and stability prevailing in Southern Africa is attracting an increasing number of refugees from strife-torn states of Africa and beyond.

As a result of the influx of refugees some countries are increasingly making harsh decisions which challenge the in situation of asylum. Others may yet follow suit and introduce restrictive policies to obstruct or deter arrival of people who wish to seek refuge on their territory.

While Southern Africa is comparatively affluent, it has its fair share of economic woes, and the large influx of migrants has provoked hostilities against foreigners, who are perceived as unfairly competing for scarce social services and for opportunities with the local population.

1.4 Wave of Xenophobia

Economic migrants and the growing influx of asylum seekers into South Africa have combined to, create a negative environment for refugees. South Africa is riding on a wave of xenophobia. Assaults against asylum seekers and refugees have increased considerably in the recent past. Since January 1997 five refugees have been killed in unprovoked attacks.

Pressure groups with slogans such as "charity begins at home", and " we must take care of our own first" have emerged. They are demanding action from the government and lobbying parliament and have, in some cases, taken to the streets in protests against immigrants. Some have evolved into vigilantism, spearheading a violent campaign to remove asylum seekers and refugees off the streets of Johannesburg, Cape Town and Port Elizabeth.

These groups make no distinction between refugees and other migrants, and feed the perception that they are the cause of social and economic problems, and that they create insecurity and undermine the process of economic recovery and development. There are growing signs that politicians are

becoming increasingly sensitive to the calls of these groups. Xenophobia has also manifested itself in Botswana and Namibia.

Global media objective:

"it is of paramount importance for UNHCR to review at policy level, its relationship with development and financial institutions, the society, and also the corporate world. Our endeavours to build new partnerships, or restructure existing ones, must be supported by a major public information effort. We must be much bolder in creating public awareness and even in shaping a public opinion friendly to our concerns, an indispensable premise to put humanitarian issues (and refugees in particular) back on the priority list of democratic Governments. We must do this through working with the media, of course, but also by developing support groups". Sadako Ogata - Annecy, 23 January 1998

2.PUBLIC AWARENESS/EDUCATION CAMPAIGN

2.1 STRATEGY

The overall strategy is to deliver a public awareness campaign in the South Africa region during 1998 to attract the widest, multilingual, multicultural audience as possible. The scope and range of the kind of public awareness would vary from country to country. 1998 is the Human Rights Year and the campaign should be linked to the 50th Anniversary of the Universal Declaration of Human Rights. "Refugee Rights are Human Rights".

"Human rights concerns go to the essence of the cause of refugee movements as well as the precepts of refugee protection and the solution of refugee problems", Sadako Ogata, UNHCR.

2.2 OBJECTIVES

- 2.2.1 To enhance the ability of all stakeholders to exercise public advocacy and co-ordinate activities related to public information and awareness campaigns
- 2.2.2 To raise awareness of the plight of refugees in order to foster a more positive attitude of the public and facilitate their acceptance.
- 2.2.3 To sensitise the public on the causes of refugee movements and the distinction between refugees and other economic migrants

2.2.4 To promote an increased sensitivity of media coverage on refugee issues to facilitate societal acceptance of refugees

2.2.5 To highlight the state's responsibility for refugee protection and the need for individual solidarity with the victims of war and violence.

2.2.6 To enhance the fund-raising ability of UNHCR and NGOs

2.3 TARGET

The target audience of the public awareness campaign:

- * Government: Depts of Home Affairs, Foreign Affairs, Welfare, Justice, Health, Safety and Security including police and migration officials

- * Parliamentarians

- * Labour/Trade Organisations: Self-employed and sufficiently employed workers, employers and liberal professionals

- * Media: Editors and Reporters

- * Education: Academics, Students

- * Civic Organisations: General Public

- * NGOs: relief, human rights and religious organisations

2.4 ACTIVITIES

2.4.1 Seminars/ Workshops

Seminars or Workshops aimed at informing and educating participants on the circumstances and consequences of refugee situations are ideal in addressing any fears and misconceptions arising from the influx of foreigners. They should also draw a wide range of participants representing all relevant stakeholders, including prominent opinion makers, in order to ensure maximum impact and exposure.

2.4.2 Publications

Reports, newsletters, pamphlets or any other form of publication accessible to the majority of the population addressing issues of refugees should be published regularly. This should also include articles for national journals, newspapers and even magazines to educate the public as well as enhance the dignity of refugees. Publications will not only provide factual information but will also play an essential role in initiating debates and discussions, thereby creating a better understanding of the issues.

2.4.3 Exhibitions

Images are the cornerstones for cementing perceptions and raising awareness. People are much more accepting or willing once exposed to the "faces behind the voices". Photo-exhibitions documenting the lives of refugees could be organised to travel throughout the country. Until people can actually see the conditions, circumstances and consequences brought about by refugee situations, they would never seriously consider or even understand their role in such situations.

2.4.4 Africa Refugee Week

Africa Refugee Day, which is commemorated annually on 20 June, could be used effectively to mark and highlight the plight of refugees. Therefore, a week before the day could be used to raise awareness on refugee situations. There are a number of activities which could be planned to highlight the week, such as Open lectures/debates, Refugee Art and Photo-Exhibition, Library Displays, School visits or even a special ribbon as is common in the country.

2.4.5 Media

The media plays an important role in agenda setting, creating, shaping as well as changing peoples' opinions and perceptions. All three types of media, radio, print and television, form an integral part in the successful execution of any campaign. Coupled with deliberate public relations efforts, a media schedule including interviews, factual and variety programmes centred around refugees or migration as a whole would be ideal. This also means that conscious efforts would have to be made to draw the media's attention to issues affecting refugees.

2.4.6 Publicity

Publicity which highlights and enhances a campaign is most essential. In order to ensure that the public not only takes notice but also familiarises itself

with refugee issues, a number of tools could be used to ensure maximum visibility. Posters, Billboards and even adverts or announcements in conventional media (radio, television and print) are the most effective in changing peoples' views and perceptions.

2.4.7 Conflict Resolution, Mediation and Reconciliation

Conflict situations generate refugee movements and sometimes may continue during exile. Civil wars and mass human rights violations force refugees to flee their home countries. In the struggle for survival in the countries of asylum, they are often forced into conflict situations, morally, emotionally and sometimes even physically. Most refugees are confronted by the perpetrators of their abuses, and because of the perpetuation of their struggle tend to take the conflict to a higher degree characterised by hatred and vengeance. It is therefore necessary that once outside their country of origin, refugees be encouraged to take a fresh look at the root causes of conflict, understand its dynamics and appreciate the value of conflict resolution by peaceful means and reconciliation. Conflict resolution, mediation and reconciliation programmes could be designed with the assistance of existing structures to mitigate hostile attitudes and help refugees to take a more conciliatory approach and develop a better perspective in preparation for their return. This in turn will facilitate efforts at national reconciliation in the country of origin upon voluntary repatriation.

2.4.8 Education for Peace and Tolerance

Poverty and ignorance are among the main causes of xenophobia, which is unduly affecting refugees in South Africa due to the large presence of economic migrants perceived as unfairly competing with locals for scarce resources. The values of peaceful conflict resolution, tolerance, understanding and respect for those who are different should be promoted within local communities which are exposed to a large presence of foreigners, including refugees. To this end, a national programme on peace education should be developed for primary and secondary schools in conjunction with existing UNESCO projects in order to foster a culture of peace and tolerance among the youth. A booklet prepared by UNHCR could be further developed to include peace education and used as a tool for such a programme.

2.5 Conclusion

Addressing xenophobia in a country as diverse as South Africa needs a multifaceted approach including all the relevant stakeholders and most importantly decision makers. It is essential to note that unless xenophobia against refugees is addressed within the wider framework of migration, refugees will forever be entangled in this big web of intolerance.

Annexe 8- Formulaire de candidature au programme de pair·e éducation (2018)

AFRICA UNITE

Peer Education Program Application Form



Please note that this is a volunteer program, and all volunteers must be at least 17 years of age.

Personal Information

Name	
Address	
Code	
Phone	
Country of Origin	
ID/Passport Number	
Age	
E-Mail Address	

Person to notify in case of an emergency

Name	
Address	
Phone	
Doctor	

How did you hear about us?

Be as specific as possible.

Availability and Commitment (Please tick)

Will you be available to attend the three day Human Rights for Social Cohesion Peer Education Training in Goedgedacht (from the 28th February– 2nd March)?

☐ Yes ☐ No

Are you willing to volunteer within your respective community to facilitate workshops for a period of **One Year**?

☐ Yes ☐ No

Which areas/communities can you reach?

List the communities where you would like to facilitate Human Rights workshops/information sessions and give your reasons why you have chosen those communities.

Interests

Tell us why you are interested in volunteering for the Human Rights & Social Cohesion Peer Education Program.

Special Skills or Qualifications

Summarize special skills and qualifications you have acquired from employment, previous volunteer work, or through other activities, including hobbies or sports.



Do you have any disabilities or special needs? _____ Yes _____ No
If 'Yes' - please specify.

Do you have a good grasp of English (written & spoken)?

___ Yes ___ No

Previous Volunteer Experience

Summarize your previous volunteer experience (if any).

Agreement and Signature

By submitting this application, I affirm that the facts set forth in it are true and complete. I understand that if I am accepted as a volunteer, any false statements, omissions, or other misrepresentations made by me on this application may result in my immediate dismissal.

Name & Surname (printed)	
Signature	
Date	

Our Policy

It is the policy of this organization to provide equal opportunities without regard to race, color, religion, national origin, gender, sexual preference, age, or disability.

Parental Consent (for those under 18 years of age)

I (Full name of parent) give (Name of minor) my consent to work as a volunteer at Africa Unite.
Parent's Signature
Date

Thank you for completing this application form and for your interest in volunteering with us.

Please return the form to the Human Right Manager on the following address:

Annexe 9 : Prospectus ARESTA (une face en anglais, l'autre en xhosa)

SOUTH AFRICA UNITED AGAINST DISCRIMINATION, RACISM & XENOPHOBIA		REFUGEE RIGHTS ARE HUMAN RIGHTS
Who is a Refugee? A refugee is a person who has run away from their country because they are threatened or persecuted there on the basis of their race, religion, nationality, political opinion or because they are a member of a particular group of people.		Why do Refugees seek asylum in South Africa? Refugees seek asylum in South Africa for protection against persecution - the same reason South Africans sought refuge in their countries during apartheid.
	What is the difference between a Refugee and a Migrant? A refugee seeks protection from persecution. An immigrant seeks for a better life through better opportunities.	
What basic rights are refugees entitled to? The right to: a. Protection from persecution b. Work c. Study d. Basic health care		Do refugees take Jobs away from South Africans? No. Many refugees create jobs instead and employ South African in their businesses.
This Community Education Campaign is a partnership project between CCFD, UNHCR & ARESTA		
		

UMZANTSI AFRIKA UMANYENE UCHASA UBANDLULULO KUNYE NEZENOFBHIYA		AMALUNGELO ABAPHAMBUKELI NGAMALUNGELO ABANTU
Ngubani umPhambukeli? Umphambukeli ngumntu obaleke elizweni lakhe ngenxa yempathekombi, nokutshutshiseka phantsi kobuhlanga, inkolo, ubuzwe, ipolitiki nangenxa yokuba bengamalungu eqela elithile labantu.		Kutheni abaPhambukeli befuna ukhuseleko eMzantsi Afrika? AbaPhambukeli bafuna uncedo eMzantsi Afrika ukuze bakhuseleke bangatshutshiswa ngokufanayo nabemi boMzantsi ngevesha localucalulo nabo babefuna uncedo kumanye amazwe.
	Yintoni umahluko phakathi komPhambukeli kunye Nommi? Umphambukeli ufuna ukhuseleko ekutshutshisweni. Ummi ufuna ubomi obungcono phantsi kwamalungelo akhe.	
Ngawaphi amalungelo ekufuneka abaPhambukeli bewaxhamle? Umphambukeli unelungelo lokuba: a. Akhuseleke ekutshutshisweni b. Umsebenzi c. Imfundo d. Impilo engcono		Ingaba abaPhambukeli bathatha imisebenzi yabemi boMzantsi Afrika? Hayi. Abaphambukeli bacala imisebenzi, ngapha koko baphinda bagashe abemi boMzantsi emashishini abo.
Olu phulo lokulwa izenofobhiya lubambisene nabakwa CCFD, UNHCR & ARESTA		
PHAKAMA ULWE IZENOFBHIYA Ukuba uyeva okanye unobungqina nangaluphina uhlaselo lweZenofobhiya, tsalela isikhululo samapolisa ngokukhawuleza kwezi nombolo zilandelayo: EyamaPolisa: 1011 Eyamahala: 107 ARESTA Office: 021 696 5764		
		

Titre : Lutter contre la xénophobie par la cohésion sociale : la (dé)politisation ambivalente d'une mobilisation sans protestation dans la ville du Cap

Mots clés : ONG, Cohésion sociale, Migrants, Afrique du Sud, Empowerment, (dé)politisation

Résumé : La thèse explore l'ambivalence des processus de (dé)politisation à l'œuvre au sein de programmes portés par des ONG du Cap, en Afrique du Sud, qui visent à lutter contre la xénophobie. Elle s'appuie sur une enquête ethnographique et socio-historique menée entre 2016 et 2019 au sein de ces programmes. Cette méthodologie a permis d'établir une monographie comparée attentive à la fois aux points communs et aux spécificités de chaque cas étudié.

L'enquête mobilise une grille de lecture tripartite du « politique » : institutionnelle, interactionniste et conversationnelle. L'approche institutionnelle permet d'abord de comprendre la construction sociale de la dépolitisation en tant que processus de labellisation, au travers notamment de la catégorie de « cohésion sociale ». Cette « politique de la dépolitisation » passe par des jeux d'acteurs et de positionnement visant à tenir à distance toute qualification explicitement politique, en s'appuyant sur des dispositifs de formations, de dialogue, ou mobilisant des formes d'agir culturel. Or, c'est précisément à cette dimension institutionnelle que se limitent nombre d'analyses classiques sur les ONG. Si cette première étape est nécessaire, elle demeure insuffisante : les résultats produits restent aveugles aux dimensions interactionnistes et conversationnelles qui permettent de saisir le retour ambivalent du refoulé politique. L'approche interactionniste permet d'appréhender les tensions et difficultés liées à la mise en œuvre concrète d'instruments présentés comme dépolitisés, lorsqu'ils rencontrent le terrain – en l'occurrence, les townships du Cap. Ces dispositifs sont en effet mobilisés par des acteur·rices plus ou moins éloigné·es de leurs logiques, qui disposent de marges de manœuvre pour s'en saisir, les contourner, voire les réinterpréter. L'approche conversationnelle, qui insiste sur la façon dont le politique peut être repéré et construit dans les discours et la dénonciation publique, permet alors d'appréhender que cette rencontre se traduit parfois par une repolitisation partielle, souvent limitée et ambiguë.

In fine, l'analyse de cette dialectique entre les programmes, celles et ceux qui les mettent en œuvre et les contextes locaux permet de dépasser l'idée d'une dépolitisation descendante et linéaire transmise du niveau international au niveau local, et d'appréhender au contraire des processus de traduction, d'ajustement ou de résistance. Les outils de la sociologie des mouvements sociaux, souvent centrés sur des engagements explicites et revendicatifs ne permettant pas toujours de saisir les ambiguïtés des mobilisations sans protestation, nous les complétons par ceux de la sociologie de l'institution, de l'action publique et de la socio-anthropologie du développement, plus attentifs aux circulations, aux ambivalences et aux ajustements entre niveaux d'action.

Title: Fighting xenophobia through social cohesion: the ambivalent (de)politicisation of a mobilisation without protest in Cape Town

Key words: NGO, Social Cohesion, Migrants, South Africa, Empowerment, (de)politicization

Abstract: This thesis explores the ambivalence of (de)politicisation processes at work in NGO antixenophobia programmes in Cape Town, South Africa. It is based on an ethnographic and socio-historical survey conducted between 2016 and 2019 within these programmes. This methodology has made it possible to draw up a comparative monograph that takes into account both the common points and the specific features of each case studied.

The research uses a tripartite approach to "politics": institutional, interactionist and conversational. The institutional approach allows an understanding of the social construction of depoliticisation as a labelling process, in particular through the category of "social cohesion". This 'politics of depoliticisation' takes the form of an interplay of actors and positions designed to keep any explicitly political characterisation at bay, by relying on training and dialogue mechanisms, or mobilising forms of cultural action. Yet it is precisely on this institutional dimension that many traditional analyses of NGOs are confined. While this first step is necessary, it is insufficient: the results produced remain blind to the interactionist and conversational dimensions that enable a grasp of the ambivalent return of the repressed political dimension. The interactionist approach allows an understanding of the tensions and difficulties linked to the concrete implementation of instruments presented as depoliticised, when they encounter the field - in this case, the townships of Cape Town. These mechanisms are mobilised by actors who are more or less remote from their logic, and who have room to manoeuvre in order to seize them, circumvent them or even reinterpret them. The conversational approach, which focuses on the way in which the political can be identified and constructed in discourse and public denunciation, enables us to understand that this encounter sometimes results in a partial, often limited and ambiguous repoliticisation.

Ultimately, analysis of this dialectic between programmes, those who implement them and local contexts enables us to go beyond the idea of a top-down, linear depoliticisation transmitted from the international to the local level, and instead to understand processes of translation, adjustment or resistance. The tools of the sociology of social movements, which often focus on explicit commitments and demands, do not always allow us to grasp the ambivalence of mobilisations without protest, and we supplement them with those of the sociology of institutions, public action and the socio-anthropology of development, which are more attentive to circulations, ambivalence and adjustments between levels of action.