



# LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

des concepts ... à l'action

ACTES DES SÉMINAIRES  
de Miramas (13) le 14.12.07  
et de Talence (33) le 31.03.08





**LA LUTTE CONTRE  
LES DISCRIMINATIONS**

**des concepts ... à l'action**

**ACTES DES SÉMINAIRES**  
de Miramas (13) le 14.12.07  
et de Talence (33) le 31.03.08

# SOMMAIRE

## préambule

- p. 1** « LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS :  
UNE THÉMATIQUE ESSENTIELLE POUR LES CENTRES DE RESSOURCES »  
par Christine DZIANDZIALOWSKI (Directrice, PQA) et Dominique MICHEL (Directeur, CRPV PACA)

## des concepts...

- p. 5** « ACSÉ EN PACA : ACTEUR MAJEUR DE LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS »  
Henri DARDEL (Directeur, ACSé PACA)
- p. 9** « CLARIFICATION PHILOSOPHIQUE D'UN CONCEPT MOUVANT »  
par Julien VITEAU (Consultant)
- p. 16** « LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS EN FRANCE : L'ARRIMAGE TERRITORIAL »  
par Milena DOYTCHEVA (Chercheuse)
- p. 25** « PEUT-ON ÉVALUER LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS ?  
Petit entretien méthodologique »  
Guy CAUQUIL (Consultant)

## ... à l'action

### dans le domaine de l'emploi

atelier animé par Claude FERRUCCI (Directeur, Collège Coopératif Provence Alpes Méditerranée)

- p. 31** « UN PROJET EUROPÉEN EN QUÊTE DE CULTURE COMMUNE »  
SoliMar (Marseille)
- p. 34** « LE RECRUTEUR ET LE PORTEUR D'EAU »  
Association Consonance (Marseille)
- p. 37** « SEPT POINTS DE PRINCIPE  
POUR L'ÉGALITÉ ET LA NON-DISCRIMINATION DANS L'ACCÈS À L'EMPLOI »  
Fondation Agir Contre l'Exclusion Pyrénées-Atlantiques (Pau)
- p. 40** « À VOS CHARTES «ENTREPRENEURS CITOYENS» »  
Association Amare Lot-et-Garonne (Agen)

## dans le domaine du logement

atelier animé par Thomas KIRSZBAUM (Chercheur et consultant)

- p. 43** « PEUT-ON DISCRIMINER... POUR LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS ? »  
AROHlm PACA et Corse
- p. 46** « DES FORMATIONS POUR CHANGER LES PRATIQUES PROFESSIONNELLES »  
Union Sociale pour l'Habitat (Région Rhône Alpes)
- p. 49** « LE GIPIV : HISTOIRE D'UNE «INSTANCE MUNICIPALE D'INTÉGRATION»  
DEVENUE «ACTRICE MÉTROPOLITAINE DE LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS»  
Mairie de Lyon et Grand Lyon
- p. 52** « PRIS EN FLAGRANT TESTING »  
SOS Racisme Gironde (Bordeaux)

## dans le domaine de l'éducation

atelier animé par Fabrice DHUME (Chercheur-coopérant)

- p. 55** « UNE APPROCHE PSYCHOLOGIQUE DE LA DISCRIMINATION »  
ACSé PACA, Approches Cultures & Territoires, Association Passerelle
- p. 58** « UNE CLASSE PAS COMME LES AUTRES »  
Inspection Académique du Var
- p. 60** « DES RÉFÉRENTS ANTI-DISCRIMINATION DANS LES LYCÉES LOT-ET-GARONNAIS »  
Association Boulevard des Potes (Région Aquitaine)
- p. 62** « LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS C'EST AUSSI CASSER LES PRÉJUGÉS »  
Association Unis-Cité (Région Aquitaine)
- p. 64** « EN LORRAINE, UN ENGAGEMENT ACADÉMIQUE  
CONTRE LES DISCRIMINATIONS AUX STAGES »  
ACSé Lorraine, Rectorat de l'Académie de Nancy-Metz

## Conclusion(s) en forme de synthèses

- p. 69** « SYNTHÈSE DES ATELIERS « EMPLOI » »  
par Claude FERRUCCI
- p. 72** « SYNTHÈSE DES ATELIERS « LOGEMENT » »  
par Thomas KIRSZBAUM
- p. 77** « SYNTHÈSE DES ATELIERS « ÉDUCATION » »  
par Fabrice DHUME
- p. 83** « CONCLUSION DES SÉMINAIRES »  
par Julien VITEAU



## LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS : LE RÔLE DES CENTRES DE RESSOURCES POLITIQUE DE LA VILLE

Christine DZIANDZIALOWSKI (Directrice de Pays & Quartiers d'Aquitaine) (\*)

Dominique MICHEL (Directeur du Centre de Ressources pour la Politique de la Ville en PACA) (\*)

**P**ourquoi faire le choix d'un séminaire interrégional sur la question de la lutte contre les discriminations ? Ce choix n'est pas fortuit : la lutte contre les discriminations est une priorité des politiques publiques et pourtant elle n'a pris son essor que très récemment : elle s'est réellement affirmée fin 2001. Le thème dépasse bien les frontières des quartiers dits « sensibles », des départements et de nos régions.

Si cette thématique n'est pas nouvelle pour certains centres de ressources de la politique de la ville, elle prend tout son sens au regard de leurs missions : contribuer à approfondir le sujet pour renforcer la prise de conscience, les échanges puis l'action.

Les centres de ressources, implantés dans 16 régions, depuis plus de quinze ans pour certains, exercent auprès des acteurs de la politique de la ville (cohésion sociale et rénovation urbaine) une mission de qualification et d'animation de la réflexion collective avec le soutien de toutes les institutions concernées, en particulier de l'État et des collectivités territoriales. Forts de leurs expériences, ces lieux de ressources ont acquis une véritable

légitimité auprès de l'ensemble des acteurs : élus locaux, services de l'État et des collectivités territoriales, bailleurs sociaux et responsables associatifs...

Les actions, recherches et débats des centres de ressources permettent les confrontations partenariales, la compréhension des champs de compétence, des enjeux et des limites de chacun. En ce sens, ils posent les bases du dialogue et de la construction collective.

Par leur implantation géographique, les centres de ressources sont proches du terrain et capitalisent une connaissance approfondie des réalités locales et des systèmes d'acteurs. Cette proximité fait des centres un « espace tiers » dans lequel peut se construire une vision transversale et partagée des territoires.

C'est dans ce contexte que les centres de ressources ont développé des initiatives dans le champ de la lutte contre les discriminations : différents travaux sont disponibles sur leur site Internet.

Mais, force est de constater que malgré les diverses initiatives conduites sur le territoire natio-

nal, la question de la lutte contre les discriminations n'est pas suffisamment ancrée dans la politique de la ville notamment dans les Contrats Urbains de Cohésion Sociale (CUCS).

Ce constat renvoie forcément au fonctionnement du système d'acteurs locaux, car il ne suffit pas de décréter « la lutte contre les discriminations » comme priorité transversale pour qu'elle soit réellement engagée. De nombreux freins ralentissent la mise en œuvre opérationnelle de cette priorité.

Pourrait-on parler d'une injonction paradoxale, et dans l'affirmative, comment la dépasser ? Nous affirmons que, pour être efficace, la lutte contre les discriminations doit s'accompagner d'un processus de qualification des acteurs dans une approche systémique. Il s'agit donc, pour les centres de ressources, d'en faire un chantier permanent.

L'initiative prise par deux centres de ressources « Pays et Quartiers d'Aquitaine » et « CRPV- PACA » avec l'appui de la DIACT et des fonds européens s'inscrit dans cette logique.

Pour aborder ce séminaire interrégional : « La lutte contre les discriminations : des concepts à l'action », il était important de croiser non seulement des pratiques, des jeux d'acteurs sur des territoires différents mais également de rapprocher des approches théoriques proposées par Miléna DOYTCHEVA, Julien VITEAU et Guy CAUQUIL avec les ateliers thématiques animés par Claude FERRUCCI dans le domaine de l'emploi, par Fabrice DHUME dans le domaine de l'éducation et par Thomas KIRSZBAUM dans celui du logement.

Toutes les expériences qui vous sont présentées, engageant des acteurs inscrits dans des territoires contrastés : il n'y a pas de modèle unique mais ces expériences permettent d'exprimer comment telle ou telle action fait écho à notre pratique quotidienne.

Bonne lecture.



### **Vous avez dit centres de ressources politique de la Ville !**

Répartis sur tout le territoire et organisés en réseau, 17 centres de ressources régionaux ont pour mission de faciliter et qualifier l'action des professionnels de la ville. PQA et le CRPV PACA font partie de ces serviteurs de l'action publique.

#### **Un peu d'histoire...**

Au début ils étaient trois. C'est en 1993 que sont nés en même temps, le CR-DSU Rhône-Alpes, "Profession banlieue" en Seine Saint-Denis et le centre de ressources de la DIV. A partir de 1998, sur les recommandations du Comité Interministériel des Villes (CIV), ces structures se sont développées afin de « renforcer et d'appuyer les politiques locales de constitution d'expertise et de formation », et cinq autres centres ont vu le jour. Aujourd'hui, on compte 17 centres de ressources régionaux qui couvrent une large partie du territoire.

#### **Quelles missions ?**

Les centres de ressources n'ont pas pour simple fonction de proposer des services d'information et de documentation. Leur mission principale est de contribuer à la qualification collective des acteurs de la politique de la ville. Pour cela, ils développent des outils permettant d'observer les territoires sensibles, d'analyser les pratiques mises en place, de débattre.

Ils s'adressent aux acteurs de la politique de la ville dans leur diversité : chefs de projet, agents des services de l'Etat et des collectivités locales, agents d'organismes publics, élus locaux, responsables associatifs... Ils permettent aussi une confrontation entre acteurs de terrain et chercheurs.

L'idée est de pouvoir répondre aux problèmes qui se posent dans les territoires sensibles pour que réussissent les politiques publiques. Il s'agit de confronter les pratiques entre tous mais aussi de produire une culture commune.

Rencontres, séminaires, analyses d'expériences, documentation et service de questions/réponses, sont autant d'outils mis en place pour y parvenir. Les lettres mensuelles, les sites Internet créés par la majorité des centres jouent également ce rôle.

#### **Organisation**

Les centres de ressources ont un rayonnement départemental (en Ile-de-France), régional ou interrégional. Ils s'appuient sur une structure juridique dédiée, sous forme associative ou de Groupement d'intérêt public (GIP) et bénéficient d'un portage et d'un financement pluri-institutionnel s'appuyant principalement sur l'État et les conseils régionaux (à travers notamment les contrats de plan État-région).

Selon les cas, les centres de ressources peuvent être financés et soutenus par : les départements, les communes et EPCI, les unions régionales HLM, les universités, les délégations régionales du Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT), l'Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances (ACSé), la Caisse des Dépôts, l'Union sociale pour l'habitat. Pour les GIP, la présidence est assurée alternativement par le SGAR et le conseil régional.

#### **Un rôle renforcé**

Le Comité interministériel des villes du 9 mars 2006 a décidé de conforter le réseau des centres de ressources existants et d'appuyer la création de cinq nouveaux centres régionaux. Ces structures départementales (en région parisienne), régionales ou interrégionales, doivent avoir un véritable ancrage local, répondre en priorité aux acteurs de terrain, être adossés à des pôles universitaires ou de recherche locaux, s'appuyer sur un partenariat solide et diversifié, avoir une structure juridique viable et un financement pluriannuel, provenant principalement de l'Etat et des collectivités territoriales.

[Source : [www.ville.gouv.fr](http://www.ville.gouv.fr)]

(Consultez la liste complète des centres de ressources régionaux en annexe p.91)



1<sup>ère</sup> partie

DES CONCEPTS

... À L'ACTION



## L'ACSÉ EN RÉGION PACA : ACTEUR MAJEUR DE LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

Henri DARDEL (Directeur de l'ACSé Provence-Alpes-Côte d'Azur)

Intervention à Micamès

L'Agence nationale pour la Cohésion Sociale et l'égalité des chances (ACSé) a été créée par la loi du 31 mars 2006. Elle est le fruit d'une volonté politique d'envergure visant à regrouper dans une seule et même structure un certain nombre de compétences et de financements répondant aux problématiques de cohésion sociale. C'est dans cette optique que la nouvelle agence, en sus de devenir l'administration chef de file dans la mise en œuvre du service civil volontaire et la lutte contre l'illettrisme, assure dorénavant une partie des missions jusque là imparties à la Délégation Interministérielle à la Ville et au FASILD. C'est d'ailleurs en « absorbant » cette dernière structure que l'ACSé a hérité de sa mission première : l'intégration et la lutte contre les discriminations.

L'intervention de l'ACSé en matière de lutte contre les discriminations s'inscrit dans une politique publique devenue particulièrement dynamique. Largement influencés par les directives européennes, les pouvoirs publics français ont effectivement initié de nombreux actes politico-administratifs au cours des dernières années.

On ne les rappellera pas tous, mais il faut peut être citer la loi relative à la lutte contre les discriminations de novembre 2001, ainsi que celle de décembre 2004 créant la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité (HALDE).

On retrouve ce « coup d'accélérateur anti-discriminatoire » dans les nouvelles modalités de mise en œuvre de la politique de la Ville. C'est ainsi que les Contrats Urbains de Cohésion Sociale (CUCS) – « remplaçants » des Contrats de Ville 2000-2006 - en partie impulsés par l'ACSé, intègrent obligatoirement dans leur stratégie globale d'action un volet « lutte contre les discriminations ».

Si l'action anti-discriminatoire est devenue en quelques années une politique publique de premier plan, sa mise en œuvre n'est pas pour autant des plus simples. Il n'y a qu'à observer la région PACA pour s'en rendre compte. La démultiplication des intervenants et des cadres d'intervention est parlante. Pêle-mêle on pourra ainsi trouver des projets mis en œuvre dans le cadre des programmes

européens EQUAL, des chartes de la diversité, divers accords cadres nationaux et/ou régionaux, mais aussi des Plans territoriaux de lutte contre les discriminations.

Il n'est donc pas surprenant que les opérateurs aient parfois du mal à s'orienter dans ce « maquis institutionnel ».

En cohérence avec la stratégie nationale, l'ACSé PACA a fait de la lutte contre les discriminations l'un de ses chevaux de bataille. Depuis 2007, plusieurs outils sont ainsi mis à la disposition des équipes de terrain pour faciliter l'accès aux services publics et aux dispositifs de droit commun, conduire des actions spécifiques destinées à rétablir l'égalité des chances, mener des programmes de prévention et de lutte contre les discriminations en direction des acteurs publics et privés.

La direction régionale PACA développe notamment un programme d'études et de diagnostics pouvant être mobilisé tout azimut, sur n'importe quel territoire, par n'importe quelle structure. La connaissance du contexte s'avérant primordiale dans le succès

des actions menées, la production de diagnostics fiables, capables de faire non seulement des constats mais aussi de proposer des pistes de progrès partagées par l'ensemble des partenaires, est effectivement apparue indispensable.

Une fois cette phase d'analyse réalisée, l'ACSé PACA propose également des « outils de changement » aux différents opérateurs. Il s'agit notamment de l'organisation de modules de formation. Confiée à des prestataires, présélectionnés par l'ACSé dans le cadre d'un marché national, cette formation est mise au service des projets de territoire. Courant 2008, « ce catalogue » des formations labellisées « ACSé » sera accompagné d'un document faisant l'inventaire de l'ensemble des formations mobilisables dans la région sur la question des discriminations. Dans un premier temps consacré au domaine de l'emploi, cet inventaire sera par la suite élargi aux autres domaines.

D'un autre niveau de stratégie locale, les plans territoriaux de prévention et de lutte contre les discriminations sont élaborés et signés par les délégués de l'ACSé et les collectivités territoriales, ou leurs établissements publics. Expérimenté en PACA depuis un an - notamment dans le cadre des opérations de rénovation urbaine -, ce dispositif a été depuis élargi et permet aujourd'hui de développer une démarche régionale d'animation et d'alimentation dédiée à l'ensemble des professionnels impliqués dans la lutte contre les discriminations. Les initiatives mises en œuvre dans ce cadre là peuvent être de natures très diverses : à Vitrolles par exemple le plan territorial s'est concrétisé par des séances de formation d'abord réservées aux chefs de service de la municipalité puis élargies à l'ensemble des fonctionnaires territoriaux en contact avec le « public potentiellement discriminable ». Cette « assistance » peut également se matérialiser par une mission de sensibilisation auprès des entreprises et notamment la mise en avant de la « charte de la diversité ».

Quelle que soit la dimension de ces interventions, elles constituent à chaque fois le premier pas du changement dans les pratiques professionnelles des acteurs.

Toutefois il faut savoir que sans une volonté politique clairement affichée, elles n'existeraient pas. C'est la raison pour laquelle, en Provence, l'ACSé réclame à chaque fois un engagement écrit de ses partenaires ; qu'il s'agisse d'une lettre signée de la main du maire ou d'une délibération du conseil municipal. Cela évite des « coups pour rien ».

D'autres formes d'investissements locaux existent. Depuis le début de l'année 2008, l'ACSé travaille ainsi avec le Conseil Régional Provence-Alpes-Côte d'Azur sur la question de la discrimination à l'accès à l'apprentissage. En partenariat avec la chambre régionale des métiers, un outil de référence - un CD Rom ou un site internet - devrait voir le jour d'ici peu. Il permettra de former les maîtres d'apprentissage sur la question. En outre le Conseil Régional a décidé de conditionner l'aide forfaitaire accordée aux employeurs d'apprentis à la prise en compte de critères anti-discriminatoires.

Cet accompagnement dans la lutte contre les discriminations n'est pas réservé aux collectivités. L'ACSé finance également des projets portés par des têtes de réseaux associatives. C'est notamment le cas de l'association régionale des missions locales qui bénéficie du soutien financier de l'agence pour développer un programme de formation et de sensibilisation. L'utilisation d'un film réalisé par la mission locale de La Ciotat en fait partie.

Ce soutien au monde associatif se déploie plus largement, dans le cadre d'actions plus en prise avec les pratiques professionnelles de l'ensemble des opérateurs associatifs. Ainsi, depuis deux ans, l'ACSé aide un certain nombre d'associations susceptibles de rencontrer des personnes discriminées. Sur le département des Bouches-du-Rhône, par exemple, c'est près d'une quarantaine de structures de permanence et d'accompagnement social dont les intervenants ont été formés à une meilleure appréhension des problématiques discriminatoires.

Quand bien même le travail de sensibilisation auprès des victimes potentielles est nécessaire, il n'en reste pas moins que la formation des opérateurs permet de faciliter la détection des « souffrances » chez le public. Elle permet également une meilleure prise de conscience du problème et évite des « passages à l'acte » volontaires, et plus souvent encore involontaires.

Au final on peut dire que l'ACSé PACA est le référent de l'ensemble des acteurs en matière de lutte contre les discriminations. Les opérateurs ne doivent pas hésiter pas à prendre contact avec les chargés de mission de leur direction régionale afin d'étudier la mise en œuvre de démarches utiles et efficaces.

## (un peu +)

**L'ACSé** contribue à des actions en faveur des personnes rencontrant des difficultés d'insertion sociale ou professionnelle. Elle intervient principalement dans les domaines de l'intégration, de la lutte contre les discriminations et de la politique de la ville.

La tutelle de l'Etat sur l'Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances est exercée conjointement par le ministère de l'immigration, de l'intégration de l'identité nationale et du codéveloppement et du ministère du logement et de la ville. Un contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens est conclu avec l'Etat pour la mise en oeuvre de ses missions.

### Les missions de l'ACSé

Elle met en oeuvre, d'une part, sur le territoire national, des actions visant à l'intégration des populations immigrées et issues de l'immigration résidant en France. Elle concourt à la lutte contre les discriminations. Elle contribue également à la lutte contre l'illettrisme et à la mise en oeuvre du service civil volontaire.

Elle participe, d'autre part, aux opérations en faveur des habitants des quartiers prioritaires de la politique de la ville. Dans le cadre de ces actions, elle promeut l'accessibilité au savoir et à la culture. En outre, dans ses interventions, l'agence prend en compte les spécificités des départements d'outre-mer. Elle gère le fonds interministériel de prévention de la délinquance.

### L'articulation des missions de l'ACSé avec d'autres structures

L'ACSé place l'intégration et la lutte contre les discriminations au cœur des **Contrats urbains de cohésion sociale (CUCS)** et développe des programmes destinés aux habitants des quartiers. Education, formation, accès à l'emploi et à l'activité économique,

santé, prévention de la délinquance ou encore développement du lien social sont des thèmes privilégiés du programme de l'ACSé.

La lutte contre les discriminations, la promotion de la diversité, de la mixité et de l'égalité entre les sexes sont inscrites transversalement dans tous les dispositifs promus par l'ACSé.

L'ACSé travaille étroitement avec **l'ANRU (l'Agence nationale pour la rénovation urbaine)** sur les questions prioritaires comme la réussite scolaire, l'accès à l'emploi et le développement économique. Avec **la Halde (Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité)**, qui poursuit une mission juridique de lutte contre les discriminations, l'ACSé soutient concrètement la promotion de la diversité et de l'égalité des chances notamment à travers l'apport de connaissance, d'ingénierie et de financements d'actions de lutte contre les discriminations et de structures associatives compétentes en matière d'accès aux droits, de prévention et de lutte contre les discriminations et le racisme.

L'ACSé est aussi partie prenante de la **Cité nationale de l'histoire de l'immigration (CNHI)** pour valoriser l'histoire, la mémoire et les patrimoines culturels de l'immigration. Un réseau important d'associations ou d'institutions culturelles oeuvrant dans ces champs est animé et soutenu financièrement par l'ACSé pour encourager toutes initiatives illustrant la contribution des immigrés à la constitution du patrimoine commun et sensibiliser la société française aux cultures et apports divers porteurs de la mémoire de demain.

[Présentation extraite du site internet de l'ACSé]

## (lire +)

**L'ACSé a édité un certain nombre de documents, en voici quelques uns :**

### > « Agir contre les discriminations. L'engagement des élus et des collectivités territoriales »

Édité suite au colloque organisé par l'ACSé et l'Association des maires villes et banlieues de France en novembre 2006, ce document contient des préconisations méthodologiques, une boîte à outils et des fiches d'expériences.

> Accès : téléchargeable sur le site Internet de l'AMVBF  
www.ville-et-banlieue.org  
rubrique manifestes et colloques

### > « Agir contre les discriminations dans les zones urbaines sensibles »

Ce guide relate l'expérience des plans territoriaux de prévention et de lutte contre les discriminations mis en oeuvre dans le cadre des contrats de ville entre 2001 et 2006. On y trouve des éléments de définition, de méthodologie d'intervention et des fiches d'expériences.

> Accès : disponible sur demande en version électronique  
> Contact : catherine.pilon@lacse.fr

-----  
> **www.lacse.fr**  
-----

# (encore un peu +)

## La HALDE : l'autre acteur de la lutte contre les discriminations

La Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité a été créée par la loi du 30 décembre 2004. C'est une autorité administrative indépendante.

Ses objectifs sont d'identifier les pratiques discriminatoires, de les combattre et de résoudre concrètement les problèmes qu'elles posent.

La HALDE aide à rechercher la preuve d'une discrimination et à trouver la réponse adaptée.

La HALDE traite les réclamations et informe les personnes sur leurs droits.

La HALDE peut se saisir elle-même de toute pratique discriminatoire dont elle a connaissance pour y mettre un terme.

Elle engage toute action qu'elle juge nécessaire pour promouvoir l'égalité et notamment une réelle égalité des chances.

La HALDE entreprend des actions de sensibilisation et de formation pour faire évoluer les pratiques et les mentalités.

Ses pouvoirs lui permettent également d'agir pour promouvoir l'égalité de traitement.

Elle intervient auprès des pouvoirs publics et agit avec tous les partenaires engagés dans la lutte contre les discriminations. Elle peut exprimer des recommandations pour faire progresser les pratiques et le droit.

## (+ de ressources)

**Le site internet de la HALDE propose une bibliographie récente, commentée, classée par catégorie de ressources. Voici, pour illustration, la catégorie « ouvrages » :**

- > Femmes et hommes : regards sur la parité, INSEE, Vanovermeir, Solveig, Djider, Zohor [et al.], 02/2008
- > Liberté, égalité, discriminations : l'identité nationale au regard de l'histoire, Weil, Patrick, Editions Grasset, 01/2008
- > Prévenir et déjouer la discrimination professionnelle : petit guide de survie à l'attention des présumés atypiques et de leur patron, Moudileno, Sabinne, Editions Demos, 01/2008
- > Accessibilité pour tous : la nouvelle réglementation, Kompany, Soraya, Editions du Puits fleuri, 01/2008
- > Eternels étrangers de l'intérieur, Robert, Christophe, Desclée de Brouwer, 12/2007
- > Lutter contre l'indifférence : les premiers pas de la Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité, Schweitzer, Louis, En temps réel, 12/2007
- > Diversité et travail. N'a-t-on rien oublié ?, Autre cercle (L'), 12/2007
- > L'ordre sexué : la perception des inégalités femmes-hommes, Senacslawinski, Réjane, PUF, 11/2007
- > Guide du représentant des personnes handicapées (édition 2008), Fnath, 11/2007
- > Discrimination positive et justice sociale, Wuhl, Simon, PUF, 10/2007

-----  
> [www.halde.fr](http://www.halde.fr)  
-----

# CLARIFICATION PHILOSOPHIQUE D'UN CONCEPT MOUVANT

par Julien VITEAU (\*) (Consultant, cabinet ALETEYA)

Intervention à Tolerance

Je suis heureux d'être aujourd'hui avec vous à l'occasion de ce séminaire sur les discriminations et la Politique de la Ville. Comme vous l'avez observé en lisant le programme, on attend de moi une clarification. Une clarification, c'est une opération curieuse dans notre situation. Clarifier, au sens chimique, c'est débarrasser une substance des corps étrangers qu'elle contient. Clarifier, c'est toujours purifier. J'ai souvent pensé à cette idée de purification en préparant mon intervention. J'ignore si un consultant peut clarifier ou purifier. D'ailleurs, dans le fond, je ne sais pas si un consultant peut penser ou s'il n'est pas condamné à dépenser - c'est un drôle de métier, consultant - mais j'adhère à cette nécessité d'épurer le concept de discrimination. Ce qu'on me demande de clarifier s'exprime au travers de deux questions : qu'est-ce qu'une discrimination ? Qu'est-ce qu'une action de lutte contre les discriminations ? J'attire votre attention sur le fait que lorsqu'on pose un qu'est-ce, il faut en toute rigueur poser un pour. Qu'est-ce qu'une discrimination pour un élu, pour un technicien de la politique de la ville, pour une victime... Selon moi, la plupart d'entre-vous serait ainsi qualifiée, à partir du pour

qu'il est, à clarifier. Alors, je vous propose une réflexion plus libre sur la rencontre des discriminations dans et avec la politique de la ville. Mon choix est peut-être contestable et, dans le fond, vous avez peut-être plutôt besoin de partir des bases - définition sociologique, juridique... Le cas échéant, j'accepterai la critique. Pourtant, je suis convaincu que les définitions trop méthodiques ou scolaires - penser comme un PowerPoint, devenir le PowerPoint qu'on projette - rendent les concepts transparents mais ne clarifient rien.

Certains d'entre-vous savent peut-être que j'essaie de construire une pensée philosophique des discriminations. Si j'indique l'horizon de mon discours, un horizon philosophique, c'est pour vous signaler, tout à la fois, où je vais et où je ne suis pas. Par définition, l'horizon suppose une distance. Le danger des horizons, c'est de n'être jamais sécant. Personne ne tombe à l'aplomb de l'horizon. Peut-être l'horizon philosophique paraît-il plus lointain ou aplani que l'horizon sociologique ? La philosophie prend parfois son temps devant l'urgence. Elle ne sait pas comment traiter les masses statistiques car elle compte l'injustice à partir de

un. Elle comprend le mot « systématique » mais peine à en user dans sa langue. En bref, cette visée philosophique peut donner le sentiment d'une machine à produire du consensus. Mais, il ne faut pas s'y tromper. Dans l'intervalle entre soi et l'horizon d'une philosophie des discriminations, il y a l'effort du résister et la volonté d'être clair.

\*  
\* \*

Que signifie la discrimination ? que me signifie la discrimination ? Pour répondre à ces questions, j'emprunterai plusieurs détours. mais, je ne vous réserve aucune surprise et j'indique, dès à présent, les trois points par lesquels j'aimerais passer ce matin.

- **Premier point** : on peut le dire par une ellipse : la ville, c'est-à-dire la discrimination. Je voudrais montrer que penser la ville et penser la discrimination c'est, finalement, penser le même objet.

- **Second point** : penser les discriminations dans la politique de la ville, c'est penser le mystère d'une rencontre entre les conditions sociales et le choix que nous sommes de ces conditions.

• **Troisième point** : lutter contre les discriminations, c'est organiser une manifestation. Ce dernier point sera le plus méthodologique pour ne pas trahir l'intitulé de notre séminaire.

Actuellement, je travaille sur différents territoires – Rennes, Lyon, Poitiers, La Rochelle, Tours, Haguenau, Mulhouse ... Pourtant, j'ai choisi de vous parler d'une ville dans laquelle je ne travaille pas. Cette ville est évoquée par le poète suédois Tomas Tranströmer – dans un poème intitulé *Carillon*. Je me propose de commenter les premières lignes de poème. A ce stade, j'ai conscience d'exiger un peu de confiance. Mais le voyage vaut la peine grâce à l'art de Tranströmer.

Le poème commence ainsi :

« Madame méprise ses clients parce qu'ils veulent loger dans son hôtel crasseux.

J'ai la chambre du coin au deuxième étage : un mauvais lit, une ampoule au plafond. (...) »

Je reviendrai, plus loin, sur la phrase d'introduction. Dans l'immédiat, relevons qu'il n'y a pas de ville en soi. Il n'y a que des points de vue sur la ville.

Ici, la chambre du coin, au deuxième étage. Je vous signale, également, que nous sommes hors de Suède et que Tomas Tranströmer est, donc, étranger en pays étranger.

« Dehors, une rue piétonnière

Avec des touristes flâneurs, des écoliers pressés, des hommes en bleu de travail qui poussent des vélos cliquetants. Ceux qui croient qu'ils font tourner le monde et ceux qui croient qu'ils tournent, impuissants, sous l'emprise du monde.

Une rue que nous empruntons tous, mais pour où donc nous mener ? »

Avant d'être un espace, la ville est l'habitus de touristes flâneurs, d'écoliers pressés, d'hommes en bleu de travail. Il y a ceux qui croient qu'ils font tourner le monde et ceux qui croient que le monde les fait tourner. On ne sait pas avec certitude qui sont les uns et qui sont les autres mais on peut énoncer trois constats à partir de cette situation :

• **Premier constat** : qu'on croit faire tourner le monde ou qu'on croit être tourné par lui, nous sommes en présence d'un effet de croyance.

Tout n'est pas subjectif – il y a sans doute une objectivité des conditions – mais chacun traite avec des apparitions – des apparitions qu'il tient pour vraies ou fausses. Ainsi, par exemple, lorsqu'un individu se dira victime de discrimination, il sera bien entendu utile de chercher le vrai et le faux de son affirmation, mais on

peut déjà considérer que la discrimination est apparue et que cet individu traite avec cette apparition.

• **Second constat** : nous entrons avec le monde dans un rapport de composition. Cette idée si moderne de Leibniz est manifeste dans le poème. Ceux qui marchent dans la ville composent avec elle. C'est une manière très concrète de voir toutes choses. Ainsi, au lieu d'interpeller nos amis par un « comment ça va ? », l'exactitude voudrait qu'on demande plutôt « comment composez-vous la vie et toi aujourd'hui ? » C'est le même principe pour le travail – avec ou sans bleu. Parfois, j'ai l'impression d'être devant un mur de travail (métaphore de l'impossibilité). Et d'autres fois, j'ai le sentiment que le travail – préparer le séminaire, rencontrer des collègues – c'est comme entrer dans un océan bienveillant (ce qui signale, alors, une bonne composition). Les rapports de composition comptent dans les discriminations.

Car, finalement, être discriminé est souvent un rapport d'exclusion.

• **Troisième constat** : il y a toujours un mode actif et passif des rapports de composition.

Faire tourner le monde, être tourné par lui - moments de puissance, moments d'impuissance.

Ce point est important car discriminer suppose toujours un agent actif et passif.

Dans la dernière question, (« une rue que nous empruntons tous, mais pour où donc nous mener ? »), on pourrait voir l'introduction du problème du sens, de la direction. Où va la ville ? Où va la politique de la ville ? Pourtant, il n'est pas question, selon moi, d'un problème mais d'un mystère. Il y a une grande différence entre le problème et le mystère. Comme l'enseignait Gabriel Marcel, un problème est devant nous, extérieur, posé sur la table.

D'ailleurs, ne dit-on pas « retourner un problème dans tous les sens » ? Le mystère, lui, nous inclut toujours. Or, il est plus difficile de comprendre ce qui nous comprend plutôt que ce qui nous est extérieur. Nous sommes sur la route et, y cheminant, il nous est difficile de la saisir totalement. Penser la route, c'est nous penser nous mêmes.

« La seule fenêtre de la chambre s'ouvre sur une seule chose : la Place Sauvage,  
Un terrain en ébullition, une immense surface, foisonnante, parfois noire de monde, et parfois désertée. »



Que voit-on par la fenêtre ? D'abord, les individus, (touristes, écoliers, travailleurs) forment une foule (« noire de monde »). Leur individualité s'est dissoute. Ils deviennent une masse statistique. Ensuite, le territoire est un processus dynamique – ça se fait, ça se défait en permanence une ville. C'est un organisme vivant avec un potentiel d'effectuation (« un terrain en ébullition », « une immense surface foisonnante »). Le rythme, c'est un autre nom pour la vérité. Dans la pulsation de la ville, ce qui est en tension, c'est l'urbain et le sauvage. Ce qui s'ouvre par la fenêtre est une impossibilité car le sauvage ne se laisse pas assigner une place dans la ville. Cette place impossible, c'est l'essence même du sauvage. Soit, il y a une place et il n'y a plus de sauvage. Soit il y a le sauvage et il n'y a plus de place.

Mais, regardons, à présent, pourquoi penser la ville, c'est penser la discrimination. Pour nouer ce lien problématique, l'étymologie peut nous soutenir. La terminologie est la poésie du moment philosophique.

On trouve trois éléments dans discrimination :

- Dis : deux
- Tion : l'effet, la conséquence
- Crimen : le point de séparation.

La discrimination est, donc, étymologiquement l'effet d'un point de séparation, d'un chemin qui se sépare. Cela implique, finalement, deux sens qui se répondent :

- Dans un premier sens, discriminer, c'est l'une des opérations cognitives du choix. La discrimination pose toujours la question du choix : qui choisit ? Sur quels critères ? Quel est le droit au choix ? Qui a droit au choix ? Qui a voix au choix ?
- Dans un second sens, discriminer, c'est user de crimen interdits. La discrimination comme délit est constituée quand on établit une différence de traitement entre des individus dans une situation comparable – et dans la sphère publique - au motif de l'origine, du patronyme, du sexe, de l'orientation sexuelle... Cette définition juridique ne doit pas recouvrir mais révéler ce qui se joue dans l'acte de discriminer. Car, rompre l'égalité de traitement revient à bloquer la compossibilité entre une personne ou un groupe de personnes et le monde. Rompre l'égalité de traitement, c'est suspendre la possibilité d'une société composée et commune. Le choix (de recrutement, d'attribution de logement, d'orientation...) verrouille et ferme ce qui devrait être l'ouverture même.

Comme le montre Tomas Tranströmer, la ville est pareillement l'effet d'un point de séparation. Il n'existe aucune ville qui ne manie le crimen ou ne soit maniée par lui : pousser plus loin certaines populations, faire venir plus près d'autres populations, enclaver, désen-

claver, prioriser, rendre sensible le quartier sensible... C'est discriminer, forcément, au moins au premier sens.

Ce que la notion de quartier recouvre et révèle, aujourd'hui, de l'ethnicité montre que les politiques de la ville traitent avec des catégories discriminatoires et qu'elles deviennent elles-mêmes l'impasse des catégories dont elles usent.

Cette imbrication entre la ville et la discrimination fait que la discrimination n'est jamais un problème mais un mystère. Le mystère peut se formuler ainsi : est-ce que la ville (et son instrument appelé « politique de la ville ») donne un « abri » aux victimes de discriminations ou est-ce qu'elle produit ses propres victimes, à grande échelle, sans regarder à la dépense ?

C'est à partir de ce point d'interrogation, qui est aussi un point d'inclusion, qu'il faut penser.

Le jour où nous pourrions regarder la discrimination dans la ville comme un problème, plutôt qu'un mystère, la retourner dans tous les sens, alors, nous aurons fait du chemin sur la route.

\*  
\* \*

Peut-être, avez-vous remarqué que nous avons passé le point 1 : penser la ville, c'est penser les discriminations. nous avançons vers le point 2 : penser la discrimination dans la ville, c'est penser le mystère d'une rencontre entre les conditions sociales et le choix que nous sommes de ces conditions.

Récemment, j'intervenais devant un groupe de directeurs de services de l'Etat. L'un d'eux protestait contre l'injonction de travailler les discriminations. « Est-ce que les discriminations ne sont pas une loi naturelle de l'espèce ? Est-ce que les jeunes qui vivent dans les quartiers ne se discriminent pas eux-mêmes en offrant une image de voyous qui « franchement, disait-il (mais vous avez compris que la franchise ne lui faisait pas défaut), ne donne pas envie qu'on les sorte de là. » Manifestement, cet homme n'avait pas rencontré la question discriminatoire et il vivait bien sans elle. Alors, je reviens, un instant, à Tomas Tranströmer. Souvenez-vous : « Madame méprise ses clients parce qu'ils veulent loger dans son hôtel crasseux ».

Madame possède un hôtel qu'elle n'entretient pas (on trouve des millions de mites invisibles dans les rideaux nous dit Tranströmer). Marchande de sommeil, Madame méprise les étrangers qui sont prêts à vivre dans les conditions dont elle porte la responsabilité et perçoit les bénéfices. Est-ce qu'il y a un nom pour cette

sorte de mépris ? Personnellement, je n'ai pas encore trouvé mais dans la recherche d'un terme adéquat, les occasions sont nombreuses où l'on peut rencontrer cette forme retorse de mépris : « L'Etat méprise ses étrangers sans papiers parce qu'ils sont prêts à vivre traqués », « Madame la Grande Surface méprise ses caissières parce qu'elles se soumettent aux lois du temps partiel », je vous laisse établir l'inventaire des « Madame », des « Monsieur » que vous connaissez.

Ce mépris pour les étrangers, les pauvres, les chômeurs, nous en faisons l'épreuve. Mais, si le mépris de Madame nous blesse, c'est qu'il n'est qu'à moitié injustifié. Dans un premier temps, évidemment, tout proteste en nous. Que Madame engage des travaux... Qu'elle commande un diagnostic... Qu'elle requiert un consultant... Qu'elle mobilise l'ANRU de l'hôtellerie européenne. Mais dans un second temps (je ne sais pas si vous êtes déjà dans cette temporalité), il y a aussi cette évidence que rien n'oblige Tranströmer à loger dans l'hôtel qui donne sur la Place Sauvage. On objectera, peut-être, que Madame est en situation de monopole ou que ses clients atterrissent là sans avoir le choix, sous la poussée d'un déterminisme social ou les effets d'une reproduction. On pourrait dire également, au nom d'un marxisme un peu bas de gamme, que les clients de Madame sont victimes des conditions sociales. Mais, garde-t-on le droit de se plaindre des conditions qui nous sont faites quand ces conditions, nous en sommes le choix ? Les victimes de discrimination ont-elles le droit de se plaindre ?

Il y a dans l'explication de soi par ses conditions quelque chose que le philosophe André Gorz qualifiait « d'ignoblement satisfaisante. » Et Gorz de reprendre l'idée hégéliano-marxiste que la condition de l'homme, c'est son oeuvre. « Non qu'il créé sa condition ex nihilo, mais parce qu'elle est sa condition que dans la mesure où il l'a déjà assumée par le choix de la vivre. Une condition que je n'aurai pas valorisée, je travaillerais déjà, ici et maintenant, à la transformer. »

Nous sommes ici devant une question capitale quand « l'à-venir » de la lutte contre les discriminations consisterait à dire quelque chose qui tienne debout, aux victimes. Pas un territoire je ne rencontre au bout d'une même ligne – j'insiste, une même ligne - ceux qui sont dans une position compassionnelle un peu suspecte et ceux qui sont dans une position défensive en argumentant le risque de la victimisation. Cette invocation auto-justificatrice d'une victimisation (je ne nie pas que le phénomène existe) est un déplacement du déni difficile à déconstruire. On ne compte plus les essais pseudo-philosophiques qui traitent de cette

supposée société de victimes où chacun se définirait à partir d'un lèse, d'un préjudice ou d'un dommage. Mais, parallèlement, il existe aussi un discours de la mobilisation, qu'on rencontre notamment chez les travailleurs sociaux. Dans la France qui se lève tôt, la formule « quand on veut sortir de la discrimination, on peut » est une impasse. La route ne mène nulle part. Le vouloir, ça s'éduque. Le pouvoir, ça se prend.

Sur tous ces points, je suis en discussion permanente avec André Gorz et les existentialistes.

Je ne pense pas qu'on soit immédiatement libre du choix parce qu'il me semble – et c'est le point faible de l'argument existentialiste - que notre condition nous est souvent opaque et qu'il est, par conséquent, difficile de révoquer un choix quand nous ignorons notre condition. Si on peut parler de choix, ce n'est souvent que par l'opacité d'un choix hérité. Et un choix dont on hérite, est-ce encore un choix ? En même temps, je ne suis peut-être pas le mieux placé pour regarder la question de la responsabilité individuelle. Adolescent, je vivais dans une ville-nouvelle et je sais par conséquent que ville-nouvelle nomme, finalement, un état ancien et dégradé de la modernité. Personnellement, je n'ai eu de cesse de contre-effectuer ma condition initiale. J'ai quitté la ville-nouvelle que je mentionnais à l'instant pour une ancienne ville – capitale et hors de toute périphérie. Je suis devenu ce que je n'étais absolument pas – le contraire de moi, finalement : parisien, ami de mes enfants, ami de mes amis, collègue de mes collègues, lecteur de Tomas Tranströmer et de beaucoup d'autres. Le pouvoir a précédé le vouloir. Et finalement, dans la plupart des cas, on veut ce qu'on peut. L'horizon philosophique n'était pas ma condition et je suis là, étonné de cette transformation dont vous m'êtes témoin et je me demande par quel mystère du choix et de la volonté je parle devant vous ce matin.

Voilà, nous sommes arrivés au second point : penser le mystère discriminatoire dans la ville, c'est penser la rencontre d'une condition et d'un choix. Lutter contre les discriminations supposera nécessairement de changer les conditions sociales et le choix que nous sommes. Comme le dit encore André Gorz : « aucun espoir de transformer sa condition si on ne révoque pas en même temps le choix que nous sommes de cette condition. » Il faudra tenir des deux mains le guidon du vélo cliquetant des hommes en bleu de travail.

\*  
\* \*

Alors, comment lutter contre les discriminations ? Qu'est-ce qu'une action de lutte contre les discriminations ? Nous abordons le troisième point. Celui qui doit tenir la promesse de l'intitulé du séminaire : des pratiques à l'évaluation des actions.

Tout d'abord, notre action suppose de ne pas nous tromper d'objet. La non-discrimination, ce n'est pas la lutte contre les exclusions, l'égalité des chances et encore moins, la diversité (vous l'avez compris, la clientèle de l'hôtel de Madame peut être, à la fois, très diverse – composée de toutes les origines de la migration – et très discriminée). C'est un lieu commun d'affirmer qu'il est important de ne pas confondre lutte contre les discriminations et lutte contre l'exclusion ou pour l'égalité des chances. C'est absolument exact même si parfois on fait un peu trop la leçon aux acteurs avec cette façon de soupirer devant le parrainage, les filières spécifiques pour accéder aux grandes écoles, les formations sur l'interculturel...

Dans le fond, il faut tenir bon sur le référentiel Lutte contre les Discriminations tout simplement parce que l'émergence de ce référentiel est un progrès. Par le prisme des discriminations, on affirme que les personnes exposées aux discriminations ne souffrent pas d'un déficit d'intégration... ça soulage. C'est ainsi, il existe des référentiels différents concurrents ou complémentaires. Nous devons traiter avec cette complexité. Les mots ne sont pas rien, ils sont politiques. Mais, pour autant, il ne faut tomber dans la volonté de pureté sémantique, ni dans le discrédit des bonnes volontés. Je ne crois pas qu'on lutte contre les discriminations avec des bons sentiments mais je ne crois pas non plus que les bons sentiments soient pires que les mauvais. Nous avons une responsabilité, consultants, chercheurs, institutions à éclairer mais aussi à encourager. C'est un très beau mot encourager, semer du courage.

Du courage, il nous en faut car la non-discrimination, c'est à Madame qu'elle doit s'attaquer. C'est contre le discriminateur en personne ou l'ensemble des causes de la discrimination systémique qu'il faut lutter. Il s'agit, alors, de rendre le droit effectif, instrument d'une vision normative de la société. Pour cela, on ne doit pas reculer devant la conflictualité car peu de Madame sont prêtes à renoncer, au premier argument, à la puissance ou à la rentabilité. Rendre le droit effectif, c'est d'abord donner du droit. J'ajoute que nous ne sommes pas toujours aidés et que, par exemple, la Haute-Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité est un élément problématique, sinon mystérieux, de cette irréalisation du droit, de ce différend perpétuel.

Si ce travail par le droit est harassant, c'est que le droit de la discrimination n'a jamais été désiré par ceux qui ont à le mettre en oeuvre. Vous connaissez sans doute cette pensée de Blaise Pascal : « Comme on n'a jamais fait que ce qui est juste soit fort, on a fait que ce qui est fort soit juste ». Les directives européennes sont cette tentative – cette utopie réalisable – de démentir Blaise Pascal en rendant fort ce qui est juste. En même temps, comment nier que défendre l'effectivité du droit, c'est faire, incessamment, l'épreuve de son échec ? Ce qui est fort (l'Etat quand il interdit certaines professions aux étrangers, l'employeur quand il anticipe les réactions de ses clients, le bailleur quand il discrimine au nom de la « mixité sociale », l'école quand elle oriente sur la base de représentations partagées et pourtant erronées...), ce qui est fort, donc, a beau être délégitimé quand il discrimine, la dissymétrie pèse son poids. Alors, certains acteurs se découragent devant ce constat que, le plus souvent, les victimes choisissent de ne pas aller au bout de la plainte. Ici encore, chacun traite avec ses effets de croyance. Ne pas croire qu'on obtiendra justice, c'est agir à partir de cette croyance et entrer dans un rapport impossible avec l'appareil judiciaire. Mais, il faut tenir bon car le droit est une donation mutuelle. Il faut donner le droit au droit où, alors, il n'y a plus de droit.

Une action de lutte contre les discriminations intègrera, donc, le droit comme élément structurant de sa démarche. Mais ce n'est pas suffisant et j'en viens au troisième et dernier point de mon intervention : lutter contre les discriminations, c'est manifester. La manifestation est un symbole lumineux de la lutte. Dans le roman *Germinal* de Zola, il y a ce passage où Lantier, le mineur, appelle ses camarades à la lutte. Zola nous les décrit rassemblés devant un fond d'arbres indistincts. Au mot « Justice » tous les mineurs applaudissent dans un bruit de « feuilles séchées ». La justice peut vous faire tomber de l'arbre, assurément. Mais dans cette situation, fondamentalement, il s'agit de mineurs pour qui la condition ouvrière se manifeste dans cette manifestation improvisée. Les hommes se comprennent comme ouvrier et entrent dans une nouvelle composition avec le travail sur un mode actif. Un instant, ils croient possible de faire tourner le monde. Ainsi, que la manifestation soit un « effet du manifeste » ou le défilé pour la lutte, il me semble que cette image ou ce symbole est opératoire dans la politique de la ville. Une manifestation est un acte saisissant. C'est l'une des seules expériences humaines d'ubiquité, où l'on peut être à plusieurs endroits en même temps. Ainsi, si je manifeste entre la Cité Nationale de l'Histoire de l'Immigration et le Centre de Rétention de Vincennes, je suis à la fois physiquement dans un endroit déter-

miné, disons devant le métro Porte Dorée, mais je suis aussi partout entre les points de départ et d'arrivée de la manifestation – sans quoi il n'y aurait pas de manifestation mais la promenade dominicale d'un seul. Je fais partie des 5000 manifestants (ou des 1000 selon la police). Je suis fort de ma force de marcheur et de la force des 5000 que nous sommes. Je suis ici, précisément, ailleurs et partout dans le cortège.

Une action de lutte contre les discriminations dans la ville demande de créer les conditions de l'incontournabilité et de l'irréversibilité de la manifestation. Que l'intermédiaire à l'emploi quand il résiste à une demande discriminatoire soit dans le défilé, c'est-à-dire dans son bureau mais aussi dans la commission d'attribution du bailleur social, dans le conseil de classe du collège Louise Michel (où, d'ailleurs, on trahit allégrement Louise Michel – La France est un pays de violence toponymique), dans la COPEC... Bref, qu'il sente la solidarité des acteurs de la lutte entre eux.

Cette façon de penser l'action de lutte contre les discriminations comme une manifestation demande plusieurs conditions. Je les mentionne à présent comme des formes d'actions possibles :

- Pas de manifestation sans manifeste : il faut se mettre d'accord collectivement sur les mots d'ordre de la manifestation. Je l'ai dit, le mot d'ordre doit être, selon moi, le droit au droit.
- Pas de manifestation clandestine.  
Par définition, la manifestation doit rendre manifeste. Si vous luttez contre les discriminations, dites-le. Il n'y aucune lutte qui ne soit une affirmation.
- Pas de manifestation sans repérage de l'itinéraire. C'est stratégique l'itinéraire. Alors, il faut se mettre d'accord collectivement sur la route à suivre. Peut-être avez-vous remarqué qu'on peut perdre ses amis dans une manifestation mais qu'on perd rarement son chemin.
- Pas de manifestation qui ne se compte. Ce point est important car même si la justesse et encore moins la justice ne sont pas dans le nombre, la force, c'est le compte des manifestants.

Le message, c'est le nombre de messagers. Pas compte, comptage, je ne pense pas à la question de la mesure des discriminations. Pour tout dire, ce besoin qu'il y aurait de mesurer me paraît être à côté du sujet. A la fois parce qu'on passe plus de temps à prendre position sur la mesure qu'à lutter contre les discrimina-

tions. La question de la mesure devient un symptôme plutôt qu'une réponse. Pour moi, il est tout à fait possible de recenser les effets sociaux produits par nos actions. Compter les actions de lutte, les bénéficiaires de ces actions, les indicateurs... c'est argumenter dans le langage de la lutte.

- Pas de manifestation qui ne soit une action de transformation. Connaissez-vous une manifestation qui ait pour mot d'ordre le déjà-là ? Manifester, c'est faire advenir le pas encore. Et il n'est aucun pas-encore aussi hypnotique, urgent et nécessaire que la justice. Manifester, participer à la manifestation pour ceux qui sont discriminés, c'est commencer à révoquer le choix de sa condition.

- Pas de manifestation sans répartition des rôles. Il existe une rhétorique du militantisme et du professionnalisme. Lutter contre les discriminations demande des compétences. Mais, il ne faut pas opposer militant et professionnel. Ainsi que l'affirme Claude Ferruci du collège coopératif, il faut des militants dans les espaces militants et des professionnels dans les espaces professionnels. L'exigence de professionnalités est la condition d'une efficacité de la lutte mais ne doit pas être un pré-requis pour intégrer la lutte. C'est une question de temporalité plutôt que de statut.

- Pas de manifestation où l'on vous demande si vous êtes arrivés premier ou dernier au départ du cortège. J'insiste sur ce point parce qu'il existe, dans certains territoires, des débats infinis en légitimité, en primauté, en antériorité. Qu'on soit premier ou dernier à intégrer la manifestation, on doit être le bienvenu pour peser. Soyez sûrs que les procès en légitimité sont une ruse de la discrimination elle-même.

Vous l'avez compris, cette idée de manifestation peut se traduire dans votre action professionnelle par prise de position politique, plan d'actions, communication, formation et sensibilisation, participation des habitants, indicateurs d'évaluation, travail contre ou avec le producteur de discrimination, accompagnement à la révocation du choix pour les victimes...

Je pense, également, que les échanges de la journée mettront du contenu dans mes affirmations... et qu'ils nous placeront sur la route où nous sommes tous, écoliers pressés et hommes en bleu de travail, poètes et touristes, professionnels et militants, manifestants et artistes manifestes...

\*  
\* \*

Peut-être la lutte contre les discriminations est-elle l'horizon de la politique de la ville. Il n'est jamais évident pour la politique de la ville de penser les discriminations car il s'agit de penser depuis le lieu d'un échec possible. Si la politique de la ville ne prévient pas les discriminations : à quoi sert la politique de la ville ? Pour arriver à cela et ne pas désespérer de l'horizon, il est important de travailler d'abord sur soi. Avant de regarder les discriminations produites par les entreprises ou les bailleurs, les organisations (l'Etat, les collectivités locales, les associations) doivent d'abord interroger leurs propres pratiques et sortir du strabisme discriminatoire.

Ce principe de travail sur soi, soi et le système d'acteurs, cette introspection requise, je me l'applique à moi-même. Au moment de conclure, je veux regarder où nous en sommes l'horizon philosophique et moi. Heinrich Heine murmure à mon oreille :

« A l'horizon lointain,  
Apparaît comme un mirage,  
La ville avec ses tours,  
Enveloppées dans le crépuscule ».

L'horizon philosophique est-il plus proche ou plus crépusculaire ? je ne sais pas.

L'horizon philosophique n'est pas l'horizon d'un seul et tout dépend de vous.

Rien n'était clair avant d'être dit – il n'y avait qu'une potentialité du discours, un incalculable de l'effet.

Peut-être m'apprendrez-vous plus tard ce que j'ai voulu clarifier ce matin ?



**Julien Viteau** est consultant au sein du cabinet de conseil ALETEYA, spécialisé sur la diversité et sur l'égalité de traitement au sein des organisations publiques et privées.

Quelques références personnelles passées :  
> Représentations de la diversité dans le management de France Télévisions - Une étude qualitative à partir d'entretien pour mieux comprendre les résistances au changement.

> Diagnostic sur l'accès à l'apprentissage en Région Aquitaine - Une étude réalisée sur 18 mois avec l'ensemble des acteurs.

Un plan d'action en appui des constats.

> Discriminations dans le service public de l'emploi : DGEFP / FASILD / ANPE

> Capitalisation d'outils : LATITUDE et ESPERE. Argumentaires intermédiaires, DRH et Dirigeants, création de supports innovants de positionnement

> **contact** : [julien.viteau@aleteya.fr](mailto:julien.viteau@aleteya.fr)

-----  
> [www.aleteya.fr](http://www.aleteya.fr)  
-----

## LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS : L'ARRIMAGE TERRITORIAL ?

par Mylena DOYTCHEVA (\*) (Sociologue, université de Lille 3, chercheuse au GRACC)

Intervention à Micamās

Le territoire est aujourd'hui considéré en France comme un outil ingénieux de gestion de l'ethnicité puisque, par le prisme des « banlieues défavorisées », il permettrait à la fois d'agir en direction des minorités et de conserver une axiologie républicaine de « neutralité » publique et de laïcité. Les politiques territoriales de « lutte contre l'exclusion » impulsées par l'Etat depuis les années 1980 notamment, ont été ici analysées comme des « politiques indirectes de gestion de l'ethnicité » (Schnapper, 2000), voire comme des exemples d'un « multiculturalisme tempéré » (Roman, 1995 ; Wieviorka, 2001), d'une « action positive à la française » (Béhar, 1998 ; De Rudder, Poiret, 2000).

C'est cette équation entre territoire et ethnicité qui semble faire aujourd'hui l'unanimité que je me propose d'interroger ici<sup>1</sup> à partir d'une enquête historique et empirique sur les politiques de la ville à qui on doit en France la construction des « quartiers » en catégorie de l'action publique et, plus particulièrement, sur les manières dont les politiques de la ville et le territoire de façon plus générale sont mobilisés, ces dernières

années, par les pouvoirs publics au nom des politiques d'intégration puis de lutte contre les discriminations et de « promotion de la diversité ».

L'inscription sur l'agenda politique de la problématique anti-discriminatoire en France, en 1998<sup>2</sup>, marque le point de départ d'une « requalification générale » (Lorcerie, 2000) des enjeux sociaux et politiques de l'immigration, exprimés jusque-là dans le vocabulaire hégémonique de l'intégration. Ce changement de perspective introduit, entre autres, de nouveaux besoins catégoriels : les publics des politiques d'intégration étaient définis par rapport à une situation sociale – la migration –, les victimes d'actes discriminatoires le sont en raison de la couleur de leur peau, de leur « race » ou de leur appartenance ethnique ou religieuse.

Or en France, en référence au modèle républicain, les identités particulières notamment ethno-religieuses et ethno- raciales sont refoulées, niées dans l'espace public.

D'où une tendance, opératoire de longue date, mais aujourd'hui exacerbée par la problématique

anti-discriminatoire qui est celle d'une recherche « d'équivalents fonctionnels » (Sabbagh, 2002) qui permettent d'approcher la dimension ethnoraciale sans la faire intervenir explicitement.

Ce rôle est aujourd'hui, de plus en plus, dévolu en France au territoire, au point où on pourrait évoquer un arrimage territorial de la lutte contre les discriminations raciales.

Il prend globalement me semble-t-il deux formes : la première consiste dans l'idée qu'il faille territorialiser la lutte contre les discriminations, par son inscription dans les politiques urbaines, par la promotion de « plan locaux de lutte contre les discriminations », etc. ; un deuxième usage du territoire dans la lutte contre les discriminations est le recours, de la part des opérateurs économiques et sociaux engagés dans ces politiques, aux catégories territoriales pour définir les bénéficiaires de leurs actions. L'initiative de Sciences po fait ici référence, mais aujourd'hui une multitude d'actions qualifiées en termes de « lutte contre les discriminations » se saisissent des catégories territoriales pour agir en faveur d'une égalité réelle.

On observe donc un phénomène de convergence à la fois sémantique, politique et institutionnelle entre territoire et ethnicité, « exclusion » et immigration, politique de la ville et lutte contre les discriminations (Doytcheva, 2007). Il est en général justifié par deux types d'arguments : le premier est factuel, en l'occurrence démographique, il souligne l'importance de fait de « personnes issues de l'immigration » dans ces territoires<sup>3</sup> ; le second est plus politique et fait valoir que l'usage du territoire permet de ne pas reprendre et donc de ne pas entériner les catégories raciales qui sont celles-là mêmes qu'utilisent les actes racistes.

Mais un retour en arrière sur les politiques des « quartiers » semble montrer, c'est du moins l'hypothèse que je fais ici, que cette lecture de l'espace et des politiques urbaines par le prisme privilégié de l'ethnicité est (1.) un phénomène plutôt récent et (2.) jusqu'à un certain point conjoncturel : à leurs origines, à la fin des années 1970, les politiques urbaines étaient mues par des préoccupations formulées d'abord en termes urbanistiques, leur cible privilégiée étant les ZUP, symbole d'une « ségrégation sociale par l'habitat »<sup>4</sup> ; tout au long des années 1980, sont venues s'adjoindre des préoccupations de nature plutôt sociale exprimées alors en termes de « problèmes sociaux » (santé, illettrisme, délinquance, échec scolaire, pauvreté)<sup>5</sup> ; c'est à partir des années 1990 que les questions urbaines commencent à être ramenées significativement aux caractéristiques de leurs habitants (jeunes, chômeurs, étrangers)<sup>6</sup> ; et ce n'est que dans la période récente que les questions de l'immigration et de l'ethnicité acquièrent la saillance que nous leur connaissons actuellement et que les politiques urbaines sont déclinées de manière privilégiée sur les thèmes du « vivre-ensemble » et du « faire société ».

On note cependant, quel que soit le mode de définition privilégié, une forte continuité dans la sélection des territoires bénéficiaires.

Nous pouvons dès lors estimer être en présence de différents modes de lecture de l'espace ; et nous pouvons nous poser la question du pourquoi aujourd'hui d'une lecture de l'urbain en termes d'ethnicité ?

Nous pouvons nous demander, en d'autres termes, en quoi la mobilisation du territoire est stratégique ou fonctionnelle à la lutte contre les discriminations en France ? Et il me semble qu'elle l'est en deux points qui renvoient aux deux types d'usage évoqués plus haut. Le territoire remplit d'abord un rôle « d'équivalent fonctionnel », c'est-à-dire de substitut ou d'euphémisme de l'ethnicité ; il est ensuite un outil de mobilisation.

Mais ces deux fonctions laissent aussi apparaître des limites. Ce sont ces limites que j'aimerais explorer aujourd'hui en parlant du territoire comme écran et du territoire comme faire-valoir d'une politique antidiscriminatoire qui peine à se construire en France. Il s'agit-là d'un parti pris dont le propos n'est pas bien évidemment de délégitimer des actions mais de faire apparaître plutôt leur nécessaire complémentarité à d'autres modes d'intervention publique.

## 1. L'opacité des catégories territoriales

La France tout d'abord n'est pas le seul pays à faire usage du territoire pour combattre la discrimination raciale. Aux Etats-Unis également, les phénomènes de ségrégation résidentielle ont été utilisés comme instrument de lutte contre les discriminations : le redécoupage des circonscriptions électorales pour « maximiser » les chances des candidats des minorités de se faire élire ou, plus récemment, l'obligation faite aux universités publiques dans certains Etats d'admettre un pourcentage des élèves les mieux classés de chaque lycée (Sabbagh, 2002) en sont des exemples. Ces usages américains du territoire pour lutter contre les discriminations ne sont pas toutefois équivalents, me semble-t-il, à ceux qu'on observe en France : dans un cas, nous avons un usage qu'on pourrait qualifier d'exhaustif (puis qu'il concerne l'ensemble des territoires) ; dans l'autre, en France, nous avons un usage sélectif : les territoires qui bénéficient d'une attention et des efforts particuliers de la part des pouvoirs publics sont seulement certaines aires urbaines dites « les plus éprouvées », ensuite « prioritaires », puis « sensibles » et aujourd'hui « vulnérables ». Dès lors, il faut poser la question de leur choix.

Il est souvent souligné la difficulté à laquelle se heurtent les politiques antidiscriminatoires, notamment l'*affirmative action* américaine, de construire un référentiel catégoriel qui ne soit pas arbitraire et « bricolé », mettant ainsi dans l'incapacité les interventions qui s'en saisissent de définir de manière non aléatoire leurs bénéficiaires. Le retour en arrière sur vingt ans de politiques de la ville montre que ces critiques peuvent être transposées aux catégories territoriales. En dépit de tout le processus de rationalisation qu'elle a subi ou grâce à elle, la « géographie prioritaire » demeure un objet incertain.

On peut distinguer dans le processus d'émergence et d'institutionnalisation de la catégorie des « quartiers sensibles », en France, deux périodes différentes.

La première est celle des années 1980, marquée par une démarche avant tout politique et locale : des moyens « exceptionnels » sont alloués ici par l'État à des communes volontaires qui, sur la base d'un projet, souhaitent s'engager à ses côtés dans la lutte contre l'exclusion – ce sont les « conventions de quartier » devenues plus tard des « contrats de ville ». Les quartiers retenus sont 22 en 1981, 170 en 1984, plus de 400 en 1989 puis 1300 en 1994 et 1600 en 2000. Cette progression quantitative entraîne des changements qualitatifs. L'importance numérique donne au développement social des quartiers (DSQ) une dimension générale et systématique. Émerge alors, au tournant des années 1990, dans le langage administratif et politique la notion de géographie<sup>7</sup>.

Devenus « géographie », les « quartiers » commencent à se transformer en objets techniques aux mains du législateur.

Tout au long des années 1990, l'activité législative vient relayer la diffusion d'opérations locales et expérimentales. Ces textes instituent de nouveaux usages du territoire qui sont désormais des usages normatifs, puisque le fait de résider sur un « territoire en difficulté » ouvre « des droits » : à des dérogations sociales et fiscales pour les entreprises (la LOV en 1991<sup>8</sup> puis le PRV en 1996<sup>9</sup>), à une bonification indiciaire pour les fonctionnaires<sup>10</sup>, à des emplois réservés pour les habitants (emplois de ville en 1996 et clause d'embauche locale dans les zones franches, emplois-jeunes en 1997).

Cependant, à regarder de près, la « géographie » dont se prévalent les politiques de la ville est essentiellement un assemblage d'objets locaux, le choix des quartiers DSQ étant avant tout enraciné dans la négociation politique. Comme on peut le lire, en effet, dans les directives ministérielles de l'époque (qui définissent bien plus une procédure que des critères de sélection) : les maires font « acte de candidature »<sup>11</sup>, les préfets « procèdent à un repérage », les services de l'État « instruisent » puis on « négocie » ...

Des éléments objectifs d'appréciation sont apportés grâce au « diagnostic social-urbain » (introduit en 1989), véritable tableau « de l'handicapologie sociale locale ». Mais en face des données ainsi produites, aucun barème de lecture n'est proposé par l'administration ; d'un site à l'autre le choix des indicateurs retenus varie considérablement<sup>12</sup>. D'ailleurs la fonction première du diagnostic, comme le soulignent les directives ministérielles, n'est pas d'opérer une sélection mais de justifier le projet de la commune qui seul fonde le contrat<sup>13</sup>.

Aussi, la « géographie » obtenue au début des années 1990 par l'addition des programmes locaux, est une géographie, selon les termes de Philippe Estèbe, « sensible ». Elle est fondée essentiellement sur la « réputation » et une histoire parallèle du quartier, son « exemplarité » liée au souci d'expérimentation, enfin la présence importante de logements sociaux, premier repère pour les élus et l'administration : « Logement social, réputation et exemplarité constituaient donc un triptyque paradoxal où se croisaient sans toujours se recouvrir une géographie de la pauvreté urbaine, une géographie de la violence urbaine et une géographie du militantisme urbain. » (Estèbe, 1999, pp. 86-87)

Ces incertitudes heurtent la rationalité bureaucratique. Dès 1991, un travail d'objectivation est entrepris par l'administration, consciente de la nécessité de rationaliser le choix des périmètres urbains. À l'époque, délégué interministériel à la ville, Jean-Marie Delarue propose l'élaboration d'une loi, du même type que celle promulguée par Malraux en faveur des secteurs sauvegardés, qui établit un périmétrage strict des sites en difficulté, assorti d'un décret de classement afin de les faire bénéficier d'un régime spécial, dérogoire au droit commun.

Le délégué à la ville fait appel à l'INSEE, à l'époque seul à pouvoir produire des données territorialisées et, dès 1991, un groupe de travail comprenant des chargés de mission de la DIV (Délégation interministérielle à la ville) et des statisticiens de l'INSEE est mis en place<sup>14</sup>. Du fait de cette association non forcément préméditée, ce sont les caractéristiques de la population dont on va se servir pour définir les territoires. Parmi les 150 variables proposées par le recensement général, trois sont rapidement choisies, dont la combinaison, selon un participant au groupe de travail, permet de « situer assez bien le territoire par rapport à son environnement » : il s'agit des « jeunes de moins de vingt-cinq ans », des « chômeurs de longue durée » et des « étrangers ». À noter, toutefois, que ces indicateurs seront essentiellement utilisés pour « caractériser » ou « hiérarchiser suivant un ordre de priorité » les quartiers issus de la contractualisation politique dont la composition ne sera pas modifiée (Estèbe, 1999 ; Doytcheva, 2003).

Les efforts déployés par l'administration d'une « mathématisation de l'espace » vont culminer en 1996, avec la mise en place des ZUS (zones urbaines sensibles). Le gouvernement veut opérer alors, pour la première fois, parmi les territoires issus de la contractualisation politique, une sélection rigoureuse. On demande aux statisticiens de créer à cette fin un « indice synthétique » de l'exclusion, un chiffre permettant de



situer immédiatement les quartiers sur une « échelle de Richter de l'exclusion » (Estèbe, 1999). La formule en sera la suivante : l'indice synthétique résulte de la multiplication de la population totale par les taux de jeunes de moins de vingt-cinq ans, de chômage et de personnes sans diplôme, le tout étant divisé par le potentiel fiscal de la commune et pondéré par un coefficient tenant compte de la présence d'autres « zones sensibles » sur le territoire communal<sup>15</sup>. On note que la proportion de population étrangère, retenue en 1991, est remplacée par la « proportion de personnes sorties du système scolaire sans diplôme ». Selon les statisticiens, sur un plan technique, « cela revient au même ». Sur le plan politique, le gouvernement est, à l'évidence, d'un autre avis – il s'agit cette fois de choisir et non plus de « qualifier » des territoires, selon une procédure qui de surcroît sera rendue publique. L'immigration est alors occultée dans les travaux de l'administration.

Ce système de classement des quartiers mis au point par le PRV est toutefois loin, lui aussi, de bouleverser les choix issus de la négociation politique : « l'indice de l'exclusion » n'est intervenu que dans le choix des ZFU et des ZRU (zones franches urbaines et zones de redynamisation urbaine) tandis que les ZUS, l'ensemble le plus vaste auquel se rattachent les emplois réservés aux habitants, restent essentiellement liées aux périmètres des procédures contractuelles<sup>16</sup> ; si la composition de l'indice est arrêtée selon une formule mathématique, le seuil à partir duquel les sites sont retenus est le fruit d'un arrangement politique visant à contenter à la fois Bruxelles, Bercy et les élus locaux ; enfin, quand son application s'est avérée laisser hors jeu des sites historiques de la politique de la ville, des « rattrapages » ont été faits par la DIV pour ne pas mécontenter les élus. Dans la ville de Garges où j'ai conduit une enquête, la zone franche était initialement circonscrite à un seul quartier. La mobilisation d'associations locales de commerçants, relayées par la ville, a permis d'étendre considérablement son périmètre.

Ces développements montrent, me semble-t-il, que le territoire n'est pas une catégorie d'intervention comme une autre. Il engage des faits sociaux collectifs et porte en cela une dimension symbolique et politique. C'est cette valence politique du territoire qui le fait résister aux efforts de rationalisation bureaucratique. Malgré une sophistication apparente, les tentatives de construction de l'espace en catégorie « ordinaire » de l'État providence n'ont jamais abouti. Plus de vingt ans après l'invention des « quartiers », on ne sait toujours pas ce qu'ils recouvrent : la pauvreté, la violence, l'immigration, l'habitat social.

Ces incertitudes sont bien exemplifiées par des questions de vocabulaire. La politique de la ville, ce sont des actions prioritaires, sur des quartiers prioritaires, dans le cadre d'une politique elle-même prioritaire. La rhétorique de la priorité est, au début, une facilité de langage empruntée par une démarche qui se construit, puis devient au fil du temps un code dans le langage politico-administratif, sorte de boîte noire qui dispense les institutions de définir l'objet de leur action. Parallèlement, la notion de discrimination positive n'est jamais revendiquée, tout au plus évoquée marginalement et de façon plus tardive, essentiellement par des fonctionnaires de la DIV<sup>17</sup>.

A la lumière de ces développements, on peut affirmer que, loin d'être un instrument de reconnaissance, le territoire fonctionne, selon l'expression de Philippe Estèbe, comme un nouveau voile d'ignorance déployé par l'État-providence. Ne faut-il pas voir là une des raisons de son « choix » ? Comme le suggère Daniel Sabagh (2003), le succès d'une politique est peut-être fonction de l'opacité qui l'entoure.

Il me semble toutefois réducteur de ne voir la question des discriminations que sous l'aspect de l'accès individuel aux biens sociaux. Comme l'indiquent les notions de discrimination systémique, de racisme institutionnel, elle soulève aussi le problème d'une norme sociale et culturelle qui imprègne le fonctionnement des institutions. Elle donne à voir les hiérarchies symboliques – des façons d'être et des façons de penser, des pratiques et des représentations – qui, tout comme et avec les hiérarchies matérielles, structurent un ordre social inégalitaire<sup>18</sup>. En attirant l'attention sur la dimension culturelle des phénomènes d'inégalité et d'injustice sociale, la lutte contre les discriminations peut être un facteur de remise en cause de ces hiérarchies symboliques.

Et c'est précisément cette portée symbolique, culturelle et politique qui est en France oblitérée par l'usage territorial lorsque les personnes discriminées en raison de leur « race » ou d'une « origine » seront prises en compte en fonction de leur résidence. On peut se demander en effet s'il n'y a pas un risque à ce que, mobilisés dans la lutte contre les discriminations, les « quartiers sensibles » ne deviennent un écran à la perception des enjeux sociétaux, voire l'instrument d'un refus réitéré du pluralisme et de la dénégation des formes d'oppression symbolique qui structurent la société française.

## 2. La visibilité des catégories territoriales

Lorsqu'en 1997 le traité d'Amsterdam confère à l'Union européenne des compétences pour combattre les discriminations, le dispositif juridique et institutionnel français en la matière est évalué par des experts européens, en prévision de transposition des directives communautaires en droit national, comme « très modeste<sup>19</sup> ». D'où, du moins on peut en faire l'hypothèse, un certain « activisme français », la recherche d'une impulsion symbolique forte - par la transposition à maxima des directives européennes<sup>20</sup> (Calvès, 2002), par l'inscription de la question des discriminations dans les politiques publiques.

Plus que les autres, les politiques urbaines semblent à cet endroit toutes désignées : politiques de discrimination positive au profit de populations majoritairement immigrées, politiques exceptionnelles, conjoncturelles, expérimentales, elles sont le dispositif qui « fera valoir » l'action gouvernementale. En 1998, la politique de la ville est promue en « lieu privilégié de construction des politiques d'intégration », alors que ces dernières sont requalifiées en « politique d'intégration et de lutte contre les discriminations ».

En 2006, les compétences du FASILD<sup>21</sup> et d'une partie de la DIV fusionnent au sein de l'Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances (ACSE), consacrant ainsi un processus de convergence institutionnelle, sémantique et idéologique de plus en plus poussée, entre immigration et « exclusion », politiques d'intégration et politiques de la ville. Mais là aussi, un retour en arrière permet de constater que ce qui revêt aujourd'hui l'apparence de l'évidence, résulte d'un processus politique progressif et parfois tâtonnant. Il serait donc justifié de rappeler les circonstances et d'interroger les bien-fondés d'un certain nombre de (non)choix.

Un retour en arrière permet d'abord de constater, qu'étonnamment, les politiques en direction des populations migrantes sont, en matière d'action territoriale, en avance sur leur temps. Dès le milieu des années 1970, l'État propose aux communes une procédure dite contrat d'agglomération qui a pour vocation de permettre une approche globale des questions d'intégration sur une base territoriale. Faute de moyens, la signature de ces contrats est arrêtée en 1976, puis relancée par la gauche en 1982. Ce sont les services déconcentrés du Ministère des affaires sociales qui sont chargés du dispositif<sup>22</sup>.

A la même époque cependant, les lois de la décentralisation ne font pas mention des étrangers. Dans l'esprit de leurs promoteurs, la gestion de l'immigration est, de manière symptomatique, englobée dans l'action sociale. Une fraction non négligeable des élus manifestent des réticences à l'exercice de telles compétences, certains allant d'ailleurs jusqu'à interpréter la loi comme ne leur ayant pas rétrocédé celles-ci. Dans ce contexte, lorsque sont jetées les bases du développement social des quartiers, la question de « l'insertion des communautés immigrées », formulation privilégiée à l'époque, n'est pas abordée de front. La cible principale des nouvelles politiques est, comme nous venons de le voir, celle d'une « ségrégation par l'habitat » qui a davantage à voir avec des préoccupations urbanistiques.

En 1984, avec la nouvelle génération de conventions DSQ, c'est avant tout une logique gestionnaire et bureaucratique qui conduit l'administration à formuler des précisions sur la mise en place dans ce cadre « d'actions pour les communautés immigrées<sup>23</sup> ». En effet, le Ministère des affaires sociales est partenaire et financeur de la politique de Développement social des quartiers. C'est également le référent principal des Contrats d'agglomération : « De telles actions globales en direction des populations immigrées trouvent naturellement leur place dans le cadre de la politique de développement social des quartiers (...) les crédits affectés aux actions d'insertion des immigrés sont mobilisables dans le cadre des conventions DSQ à condition que celle-ci fassent mention explicite des mesures retenues pour l'insertion sociale et l'amélioration des conditions de vie des communautés immigrées<sup>24</sup> ». Dans les faits cependant, l'articulation est laborieuse : d'après un rapport du Ministère des affaires sociales et de l'Emploi de l'époque, seule une quinzaine de sites, en majorité en Ile-de-France et Rhône-Alpes, ont su intégrer les contrats d'agglomération - c'est-à-dire des actions en faveur des populations immigrées - dans la procédure DSQ.

Le FAS (Fonds d'action sociale) est à l'époque « partenaire », c'est-à-dire « financeur » de certains dispositifs particuliers (« ville-vie-vacances », « prévention été »), sans être globalement associé aux politiques locales. Son implication « programmatique » dans la politique de la ville commence avec le lancement, en 1990, d'« opérations pilotes pour l'intégration ». A nouveau, rétrospectivement, cette démarche ne paraît pas stratégique, mais s'inscrit davantage dans un mouvement d'ensemble souhaité par le gouvernement de Michel Rocard qui, en 1989, décide de donner « une impulsion nouvelle à la politique d'intégration<sup>25</sup> ».

Selon les principes de traitement indifférencié des immigrés posés par la gauche en 1981, l'idée d'une politique publique d'intégration n'avait pas été vraiment formulée jusque-là. Mais dans un contexte marqué par la montée du Front national, à la suite des travaux de la Commission sur la nationalité, sous le poids grandissant de l'opinion publique, le gouvernement de Michel Rocard va, dans une certaine mesure, infléchir les approches généralistes, en se proposant de mener une « politique d'intégration »<sup>26</sup>. Pour la promouvoir, il reste toutefois fidèle au parti pris d'une action indifférenciée (ce qu'on appelle souvent dans un vocabulaire professionnel action « transversale ») : il abandonne notamment l'idée d'une loi-cadre et préfère entreprendre diverses mesures sectorielles dans les domaines du logement, de l'éducation, de la formation, de l'emploi mais aussi des politiques urbaines, assimilées pour l'occasion à une politique de droit commun.

La politique de la ville devient ainsi un « domaine d'application » parmi d'autres des politiques d'intégration. Le FAS est amené à signer une convention avec la DIV, comme il l'avait fait au cours des années 1980 avec d'autres administrations<sup>27</sup>. C'est dans ce cadre que s'inscrit l'opération « sites-pilotes pour l'intégration » menée sur 60 sites choisis « pour l'acuité des problèmes qu'ils connaissent » parmi les 400 quartiers signataires d'une convention DSQ<sup>28</sup>. Les opérations sont presque entièrement financées par le FAS<sup>29</sup>.

Les effets d'entraînement escomptés à la suite de ce programme sont cependant perçus comme faibles. L'injonction au rapprochement se renforce donc, en 1994, à l'occasion du lancement des contrats de ville : l'intégration des populations immigrées est désormais érigée en « condition à leur réussite<sup>30</sup> ». Les délégués régionaux du Fonds sont pour la première fois associés à leur élaboration, négociation et signature. La contribution financière du FAS dévient désormais complémentaire et ne devrait en théorie pas dépasser les 50 % des moyens déployés en faveur des actions d'intégration.

Selon le bilan du FAS des contrats de ville 1993-1998, l'effort financier consenti par le Fonds sur les sites en politique de la ville atteint pendant cette période 67 % de l'ensemble de ses crédits régionaux<sup>31</sup>. Plus des deux tiers de l'action « locale » du Fonds passe désormais par la politique de la ville. L'intégration dans les contrats de ville a cependant du mal, juge l'établissement, à dépasser les effets d'annonce. Le Fonds estime avoir été globalement peu associé à la préparation

des contrats. La prise en compte de ces questions est jugée fragile et le FAS regrette d'avoir souvent porté seul ce thème. La problématique est perçue comme délicate par les élus, le refus « d'actions spécifiques » est fréquent ; il y a difficulté à formaliser une « politique d'intégration » et cela malgré les efforts déployés par les équipes des contrats de ville en qui le FAS voit des « alliés persuasifs » cependant que les services de l'Etat sont jugés peu présents dans le champ.

Ces constats sont corroborés par des enquêtes commandées à la même époque par les pouvoirs publics qui soulignent les limites et une certaine inconsistance de l'idée d'« intégration locale ». D'après leurs auteurs, le déplacement de la question de l'intégration du national vers le local ne débouche en rien sur l'élaboration de politiques territoriales. Les procédures contractuelles fonctionnent essentiellement comme des outils de financement, mais ne servent guère de cadre à la définition de stratégies locales. Parler d'intégration renvoie, suivant les sites, à parler de politique de la ville, de politique de la jeunesse, du logement, voire de l'ensemble des politiques municipales. S'il existe des critères permettant d'expliquer le mode de construction et de différenciation des politiques locales d'intégration, ils restent à découvrir (Epstein et Gorgeon, 1999 ; Gaxie, 1999).

Mais ces conclusions pour le moins nuancées, n'empêchent pas les pouvoirs publics de pousser la logique de convergence plus loin. En 1998, la politique de la ville est érigée en « lieu privilégié de construction d'une politique publique d'intégration » où elle n'était auparavant qu'un domaine d'application parmi d'autres (Comité interministériel à la Ville du 30 juin). L'intégration qui est parallèlement requalifiée en « intégration et lutte contre les discriminations » devient désormais « un axe fort et transversal qui doit se décliner dans tous les volets des contrats de ville »<sup>32</sup>. Sont lancées parallèlement d'autres procédures territoriales de lutte contre les discriminations, comme les plans locaux de lutte contre les discriminations à l'emploi.

Les émeutes de novembre 2005, on peut en faire l'hypothèse, ont fini de sceller dans la vision des pouvoirs publics les liens forts qui, d'évidence, existent entre territoires en difficulté et ethnicité. En 2006, voit le jour une Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances, fusionnant les compétences de la DIV et du FASILD. Fortuit au départ, l'arrimage territorial des politiques d'intégration et subséquentement de lutte contre les discriminations se trouve consacré.

Mais que peut le territoire dans la lutte contre les discriminations ? J'ai déjà souligné un certain nombre d'interrogations que soulève l'usage des « quartiers » comme catégorie d'intervention publique : sélection arbitraire, opacité et donc, dans le cadre de la lutte contre les discriminations, un certain déni de reconnaissance puisque les personnes discriminées en raison de leur « race » seront prises en compte en fonction de leur « résidence ». Au-delà, la stratégie de territorialisation de la lutte antidiscriminatoire a-t-elle réellement une pertinence propre ? Pourquoi seuls certains espaces urbains – puisque les politiques de la ville sont « sélectives » – devraient lutter contre les discriminations. N'y a-t-il pas un paradoxe à demander aux « plus éprouvés » de se « mobiliser » ? Si la ségrégation urbaine peut être le résultat de processus discriminatoires à l'oeuvre dans la société, elle n'en est pas pour autant la cause, ni le lieu privilégié.

On peut se demander, à la lumière de ces interrogations, s'il n'y a pas un risque aujourd'hui en France à ce que le territoire soit mobilisé comme le faire-valoir d'une action publique en manque de cohérence et qui peine à se construire. Un certain volontarisme local – qui parie sur le dynamisme des associations, le foisonnement de « projets » et la requalification généralisée des actions et des programmes, la « mise en réseau » des acteurs – peut donner l'impression d'une mobilisation générale et occulter l'immobilisme des grandes institutions nationales, l'école ou la fonction publique. Comme nous avons pu l'apprendre au sujet de la discrimination positive territoriale, les politiques de la ville ne devraient être qu'un renforcement « exceptionnel et provisoire » aux politiques de droit commun.



**Milena Doytcheva** est maître de conférences en sociologie à l'université de Lille-3 et chercheure au GRACC (Groupe de recherches sur les actions et les croyances collectives).

Elle est l'auteure de **Le Multiculturalisme** (La Découverte, coll. « Repères », 2005) et de **Une discrimination positive à la française ? Ethnicité et territoire dans les politiques de la ville** (La Découverte, coll. « Alternatives sociales », 2007) dont nous vous livrons le résumé ci-dessous :

« La discrimination positive, tout en demeurant controversée, se banalise aujourd'hui dans le débat public et les pratiques institutionnelles. D'autant que la France est fière d'avoir inventé un nouveau mode d'action publique, la discrimination positive territoriale, instrument ingénieux de gestion de l'ethnicité qui permettrait à la fois d'agir en direction des minorités et de conserver le principe républicain de neutralité de l'État. Cette équation entre territoire et ethnicité, qui fait aujourd'hui l'unanimité, est cependant à interroger. C'est ce que propose de faire cet ouvrage à travers une étude historique et empirique des politiques de la ville, à qui on doit en France la construction des « quartiers sensibles » en catégorie de l'action publique. Il explore plus particulièrement trois champs problématiques : le développement et l'institutionnalisation des pratiques de discrimination positive territoriale, l'arrimage au territoire des politiques d'intégration puis de lutte contre les discriminations, et enfin le soutien public aux organisations « communautaires » des migrants et de leurs descendants. À partir d'une enquête de terrain, l'auteure met notamment en évidence le caractère incertain des catégories territoriales, construites de manière aléatoire au fil des transactions politiques. Et elle montre comment, dans les interventions publiques, l'ethnicité est souvent contournée, occultée ou instrumentalisée, mise au service de valeurs « légitimes » comme la citoyenneté, la culture, le lien social. Alors qu'il se pose en faire-valoir d'une république soucieuse d'équité et de diversité, le territoire perpétue de fait un phénomène de déni républicain. »

► **contact** : milena.doytcheva@univ-lille3.fr

## NOTES

1. Intervention dans le cadre de l'Atelier Régional de la Ville organisé par le CRPV-PACA « Lutte contre les discriminations : des concepts à la pratique ». Je remercie T.Kirszbaum pour les commentaires apportés à ce texte.

2. Voir notamment la communication de Martine Aubry sur la politique d'intégration en Conseil des ministres le 21 octobre 1998 et la publication cette même année du rapport du Haut Conseil à l'Intégration sous le titre Lutter contre les discriminations : faire respecter le principe d'égalité, Paris, la Documentation française.

3. D'après le « Jaune budgétaire » de l'année 2000 qui récapitule l'effort financier en faveur de la politique de la ville et qui, parmi beaucoup d'autres documents, atteste de ce type de raisonnement : « La population étrangère hors Union européenne vivant en France compte deux millions de personnes. La moitié d'entre elles réside sur les territoires de la Politique de la ville. Alors qu'ils ne représentent que 6 % de la population nationale, les étrangers comptent pour 20 % de ces quartiers. Si, en outre, on prend en compte les Français d'origine étrangère, il apparaît clairement que la Politique de la ville s'adresse à une population dont une grande partie est issue de l'immigration. »

4. Ce sont notamment « les formes d'urbanisation connues sous le nom de « grands ensembles » ... peu conformes aux aspirations des habitants et sans justification économique sérieuse », qui sont alors visées cf. Circulaire du ministère de l'aménagement du territoire du 21 mars 1973 ainsi que celle Raymond Barre, Premier ministre, du 3 mars 1977 : « Il importe d'enrayer la dégradation physique et sociale de certains grands ensembles qui risquent de se transformer en ghettos aux portes de nos villes ... (de lutter contre) la menace d'une très dangereuse ségrégation sociale... (qui s'attaque aux

quartiers anciens envahis par une circulation pour laquelle ils n'étaient pas faits... offrant des logements au confort parfois sommaire... des quartiers nouveaux construits au rythme de pressants besoins... (qui) disposent rarement de la diversité et des racines qui font la richesse de la vie sociale »

5. « Santé, illettrisme, délinquance, chômage des jeunes, fréquentation des commerces, des services culturels, échec scolaire, niveau culturel, pauvreté, contentieux<sup>5</sup> » sont les indicateurs dont l'usage est recommandé par l'administration en 1989 pour le choix des quartiers bénéficiaires du DSQ cf. Circulaire de Michel Rocard, Premier ministre du 22 mai 1989.

6. Comme le montrent, entre autres, les numéros d'Insee première qui commencent à être consacrés à la question cf. « Les quartiers prioritaires de la politique de la ville » de décembre 1992 ou « Les zones urbaines sensibles » d'avril 1998.

7. Voir, par exemple, la circulaire du Premier ministre « Politique des villes et du développement social urbain en 1990 » du 21 février 1990.

8. Loi n° 91-662 du 13 juillet 1991, Loi d'orientation pour la ville.

9. Loi n°96-987 du 14 novembre 1996 relative à la mise en oeuvre du Pacte de Relance pour la Ville.

10. Avantage spécifique d'ancienneté (ASA) instauré en 1992 et nouvelle bonification indiciaires (NBI) instaurée en 1995.

11. Les premières communes volontaires à s'engager dans le DSQ étaient essentiellement dirigées par des maires communistes « rénovateurs », des chrétiens sociaux (comme André Diligent, maire de Roubaix) ou des socialistes plus classiques (comme Rodolphe Pesce, maire de Valence). D'autres villes, pour des raisons également politiques, ont été moins enthousiastes voire ont opposé une certaine résistance. Tel est le cas de Vitry,

où j'ai mené une enquête de terrain, ville communiste dans un département « marchaisien » qui ne souhaite pas cautionner les nouvelles formes d'intervention de l'État, interprétées en termes de recul et de désengagement.

12. A Lille, le diagnostic local réalisé à l'initiative de l'État en 1993 établit une cartographie à l'aide d'un « indicateur de difficultés sociales » calculé à partir de huit paramètres dont « le potentiel fiscal et des indicateurs sociaux, urbain, de souffrances individuelles, de délinquance, de difficultés scolaires ». A Lyon, une commission partenariale est installée, également en 1993, pour réaliser une classification des quartiers « selon leur niveau de sensibilité » ; « l'indice de sensibilité » retenu a été calculé à partir de quatre paramètres : la part des allocataires de la CAF bénéficiant des minimas sociaux, celle des allocataires à bas revenus, la proportion des familles de 3 enfants et plus, le taux des vacances de plus de 3 mois dans le parc HLM. Enfin à Marseille, pour définir le périmètre du GPU en 1994, l'État a recours à des indicateurs comme l'évolution démographique, le taux de chômage, le nombre de bénéficiaires du RMI, l'évolution du nombre des résidences principales, le nombre de familles de plus de 6 personnes.

13. Un choix similaire avait déjà été fait par l'Éducation nationale dans la politique des ZEP : en 1981, le ministère énonce une série de critères de sélection (« l'implantation géographique, la composition socio-économique des familles, la présence d'enfants étrangers, de retard scolaire, les abandons de scolarité au niveau des collèves » cf. circulaire du 28 décembre 1981), avant de se raviser en affirmant que seules seront retenues les « zones » porteuses de projets « spécifiques », « globaux » et « novateurs » (Circulaire du 23 décembre 1982).

14. J'emprunte ces informations ainsi que les grandes lignes de leur interprétation à Philippe Estèbe à l'épo-

que rapporteur, avec Jaques Donzelot, au comité d'évaluation de la politique de la ville cf. Estèbe (1999).

15. Cf. le décret n° 96-1159 du 26 décembre 1996.

16. Comme le confirme quelques années plus tard la Cour des Comptes, la liste des ZUS a été essentiellement obtenue à partir de la liste « hiérarchisée » des quartiers en contrat de ville cf. Cour des Comptes, La politique de la ville, Rapport public, février 2002.

17. Elle serait mobilisée pour la première fois au sujet des services publics au début des années 1990 cf. Kirszbaum (2004).

18. Ces phénomènes de domination symbolique, bien connus et analysés dans la sociologie de Pierre Bourdieu, ne l'ont été toutefois que dans la perspective de la classe sociale cf. par exemple Pierre BOURDIEU, Jean-Claude PASSERON, La reproduction, Paris, Minuit, 1970.

19. Jan Niessen et Isabelle Chopin, Anti-discrimination legislation in EU Member States. A comparison of national anti-discrimination legislation on the grounds of racial or ethnic origin, religion or belief with the Council Directives, European Monitoring Center on Racism and Xenophobia, Vienna, 2002.

20. Par la loi du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations.

21. Fonds d'action et de soutien pour l'intégration et la lutte contre les discriminations ; FAS (Fonds d'action sociale) avant 2001.

22. 300 communes en auraient bénéficié depuis 1983, soit environ une cinquantaine par an, essentiellement des petites municipalités. La contribution financière de l'Etat est en moyenne de 211 000 F par an et par commune avec une participa-

tion équivalente des communes ainsi que des compléments apportés par le FAS, les CAF, les conseils généraux. La procédure change d'appellation en 1997 pour devenir le « Contrat local pour l'accueil et l'intégration ». cf. Marie-Thérèse Espinasse, Catherine Laporte, Des contrats d'agglomération aux contrats locaux pour l'accueil et l'intégration. Eléments de bilan, Ministère de l'Emploi et de la Solidarité-DPM, « Notes et documents », septembre 1999, n°43.

23. Circulaire n° 84-07 de la DPM du 5 Avril 1984.

24. Circulaire du Secrétaire d'Etat chargé de la Famille, de la Population et des Travailleurs Immigrés.

25. Circulaire de Premier ministre du 25 juillet 1990.

26. En 1990 est notamment institué le Haut Conseil à l'Intégration qui proposera, dès l'année suivante, une définition des principes de l'intégration cf. Pour un modèle français d'intégration, Paris, la Documentation française, 1992.

27. Selon les termes de l'accord DIV/FAS du 26 juillet 1990, « Le gouvernement a décidé de mobiliser fortement la Politique de la ville au service et de l'intégration et choisi [...] de traiter les problèmes liés à l'intégration dans le cadre du droit commun ».

28. La procédure de sélection n'est pas originale : les préfets dressent la liste « des situations les plus dégradées » dans leur région en fonction de critères « objectifs », dont l'importance du parc de logements sociaux, le taux et la durée de chômage, la part de la population étrangère, les retards scolaires, la pauvreté et le nombre d'allocataires du RMI, les besoins en matière de prévention de la délinquance et d'accompagnement social (Circulaire du Premier ministre n° 3.599/SG du 25 juillet 1990).

29. 80 MF FAS et 20 MF FSU pour 1990.

30. Accord cadre DIV/DPM/FAS du 22 novembre 1993.

31. FAS, Bilan des contrats de ville 1993-1998.

32. Pour étayer ces mesures, le Premier ministre Lionel Jospin rappelle la sur-représentation des familles immigrées ou issues de l'immigration dans les quartiers relevant de la Politique de la ville, « deux fois supérieure à la moyenne nationale ».

# PEUT-ON ÉVALUER LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS ?

## Petit entretien méthodologique sur la question

Guy CAUQUIL (\*) (Consultant, cabinet CIRESE)

Intervention à Talence

**D**ifficile exercice que celui confié à Guy Cauquil, consultant expert en évaluation des politiques publiques. Difficile, parce que l'évaluation est en soit une démarche délicate à pratiquer et complexe à expliciter; difficile enfin parce que l'évaluation des politiques anti-discriminatoires n'en est qu'à ses balbutiements. Quoi qu'il en soit, c'est parce qu'il connaît bien la politique de la Ville - métropolitaine où la chasse aux discriminations est ouverte depuis fort longtemps - mais aussi parce que de nombreux participants présents le 31 mars à Talence en sont de fiers maîtres d'oeuvre, que Guy Cauquil a choisi d'apporter des éléments méthodologiques sur l'évaluation future du volet «lutte contre les discriminations» des Contrats Urbains de Cohésion Sociale. Mais à bien y réfléchir, peut-on vraiment évaluer la lutte contre les discriminations ?

### Quelle est l'importance de la lutte contre les discriminations dans la politique de la Ville ?

Dans la circulaire du 24 mai 2006, officialisant la fin des Contrats de Ville du XIIème Plan et la création des Contrats Urbains de Cohésion

Sociale, la lutte contre les discriminations et l'intégration ne figure pas comme un des 5 champs thématiques prioritaires. Toutefois, à l'instar des anciens dispositifs, elle constitue un des axes transversaux à décliner dans chacune des interventions. Après plus d'une année de mise en œuvre des CUCS, un certain nombre d'actions de lutte contre les discriminations ont déjà été engagées.

On les retrouve dans la thématique « emploi » avec notamment l'accompagnement individualisé des demandeurs d'emploi d'origine immigrée, la sensibilisation des acteurs publics et des entreprises aux actes anti-discriminatoires... ; dans la thématique « habitat » avec l'accompagnement du relogement des populations immigrées dans les Programmes de Renovation Urbaine, avec une attention particulière portée aux modalités d'attribution des organismes HLM ou encore avec l'accentuation de la production de logements d'insertion... ; dans la thématique « jeunesse et éducation » les acteurs demeurent très vigilants sur l'accès aux sta-

geants, ils tentent de réguler les inscriptions scolaires par rapport aux cartes scolaires, ils militent pour la construction d'établissements de qualité dans les quartiers sensibles, ils intensifient la professionnalisation des intervenants scolaires et péri-scolaires sur la question. Voilà les grandes tendances de la prise en compte de la lutte contre les discriminations dans les CUCS.

### Question banale, mais inévitable : à quoi cela sert l'évaluation ?

En premier lieu, comme le recommandent à la fois la DIV et l'ANRU, on peut dire qu'elle a une fonction stratégique. L'évaluation est positionnée comme une fonction essentielle du pilotage du projet. Elle porte sur des choix politiques... et sur des fonctionnalités opérationnelles ; les questionnements évaluatifs - dont je parlerai un peu plus tard - doivent prendre en compte ces deux dimensions.

En deuxième lieu, elle est tout bonnement obligatoire. Une culture du pilotage par le résultat s'instaure peu à peu dans nos politiques publiques. Ainsi les maîtrises d'ouvrage des CUCS doivent impérativement afficher les résultats de leur politique. Par conséquent la mesure

de ces dernières, et surtout l'appréciation de leurs impacts, s'imposent naturellement. Enfin, et cette dernière dimension est liée à celle qui précède, l'évaluation fait ressortir des enjeux démocratiques. Elle doit permettre aux diverses parties prenantes d'être informées des affaires publiques, voire d'être associées à leur ajustement.

### En quelques mots, pouvez-vous nous dire ce qu'est l'évaluation ?

Pour faire bref, je proposerais 3 verbes pour dire ce qu'est l'évaluation.

#### Évaluer c'est ... apprécier la valeur.

Que celle-ci soit éthique ou politique (c'est à dire apprécier la valeur d'un projet de société, d'égalité, d'équité, de compétitivité, etc ...), économique (c'est à dire apprécier une plus-value, un bénéfice...), budgétaire (c'est à dire apprécier le rapport coût-efficacité) ou encore la satisfaction ... des attentes, des intérêts.

#### Évaluer c'est... mesurer.

On pourra ainsi mesurer les résultats constatés au regard des résultats attendus (l'efficacité), la performance administrative (budget, mobilisation des moyens), mais aussi la qualité (conformité à des normes, à des objectifs, ... et donc les écarts à réduire).

#### Enfin, évaluer c'est... comprendre pour améliorer.

Pourquoi et comment ça fonctionne ? Quelles seraient les réponses les plus pertinentes ?

Au final l'évaluation a pour seule ambition de faciliter le pilotage des dispositifs publics. Ce n'est pas fait pour contrôler les acteurs en charge de missions d'intérêt général, c'est fait pour construire de la cohérence et faire évoluer le projet au fur et à mesure de son avancée.

### Très bien, dorénavant, nous cernons bien mieux ce qu'est l'évaluation, à quoi elle sert ... bien que ... concrètement si demain je souhaite évaluer une action, qu'est ce que je devrais ou pourrais évaluer ?

En fait, il existe 7 registres de base, qui guident ce que l'on appelle un questionnement évaluatif. Ces registres que vous retrouverez présentés plus en détail dans les chapitres 2 et 11 du guide de la DIV consacré à l'évaluation des CUCS, peuvent être classés en deux grandes familles. Il y a d'abord des registres d'ordre technique :

> **l'effectivité** ou le suivi de réalisation : ce registre correspond à une analyse du degré de mise en oeuvre des réalisations annoncées. Il s'agit à ce niveau d'être capable de dire ce que l'on a réalisé, ce que l'on a financé.

En soit ce n'est pas de l'évaluation, mais ce reporting participe à la démarche évaluative d'ensemble.

> **l'efficacité** : ici il s'agit d'analyser les résultats des actions engagées. Qu'est-ce que les actions publiques ont amélioré, soit pour des individus, soit pour des groupes sociaux, soit pour des territoires. Il y a derrière ce registre les notions de « résultat » et « d'impact » ; le résultat étant plutôt un changement direct, immédiat alors que l'impact est quelque chose de plus global, plus systémique, mesuré à plus long terme.

> **les conditions de faisabilité** : ce registre permet d'interroger les modalités de mise en oeuvre. De manière plus prosaïque, pourquoi cela marche, pourquoi cela ne marche pas ? Est-ce parce qu'on a manqué de moyens financiers ? Parce que les moyens humains étaient insuffisants ? Parce qu'on s'y est pris trop tardivement ? ... Pouvoir répondre à ces questions est capital.

> **l'efficience** : dans une première lecture on pense souvent que l'efficience se résume au rapport coût-efficacité ; grosso modo il s'agirait de se demander si les résultats que l'on constate sont à la hauteur des moyens que l'on a mobilisés. Pourtant en s'arrêtant là, on reste dans l'analyse de gestion et on ne fait qu'effleurer ce registre d'évaluation. L'efficience va un peu plus loin : il ne s'agit pas de dire seulement si telle ou telle action a un coût trop élevé par habitant, il faut également être capable de dire si l'investissement a été suffisant au regard des priorités que l'on s'était fixé, des valeurs que l'on souhaitait défendre. On croise ici une analyse comptable avec une analyse politique.

Et justement, l'évaluation comporte également des registres d'ordre stratégique et politique :

> **la cohérence** : l'évaluateur va se demander si ce qu'il entreprend est cohérent avec les principes qui donnent du sens à sa mission, avec les textes de la politique de la Ville, avec le plan de cohésion sociale ou encore avec la loi de novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations... Les orientations politiques changent, les actions perdent parfois de vue leur finalité... et il est bon d'interroger de temps en temps la cohérence de l'action.

> **la pertinence** : il s'agit de répondre à la question suivante : est-ce que ce que la solution mise en oeuvre constitue la meilleure façon de résoudre le problème ? Est-ce que par exemple le testing est une méthode pertinente pour apprécier la discrimination dans l'accès au logement ou aux loisirs ? Dit autrement, on va interroger le rapport entre la réalité, le problème qu'il faut traiter et la réponse qui est mise en place.



> **l'attractivité** (que l'on appelle aussi « utilité sociale ») : en gros, il s'agit de dire à qui profite les actions engagées ? C'est la lecture d'un programme à partir de l'intérêt de chacun des acteurs concernés par l'action, les bénéficiaires comme les opérateurs. Or ces intérêts ne sont pas toujours convergents. D'où la nécessité d'avoir une pratique pluraliste de l'évaluation.

Lorsque vous avez repéré ces 7 types de questionnaire, vous avez bien entamé votre évaluation. Toutefois, on a rarement le temps d'aborder tous ces types de question et encore moins d'y répondre. Par conséquent il vaut mieux sélectionner les plus utiles pour votre action et s'en tenir à 2 ou 3.

### **Pouvez-vous nous donner quelques exemples très concrets ? Des questions évaluatives que pourrait se poser une équipe MOUS ?**

Bien entendu, commençons par un opérateur souhaitant évaluer des actions de lutte contre les discriminations **dans le domaine de l'emploi**.

S'il souhaite interroger la cohérence de son programme d'action, il pourra se demander dans quelle mesure les actions de lutte contre les discriminations mises en oeuvre au sein du CUCS sont en cohérence avec les dispositifs connexes ? Sont-elles cohérentes avec le PLIE, avec les actions de la mission locale, avec le programme du service public de l'emploi... ?

Sur le registre de l'attractivité, il pourra s'interroger sur le fait de savoir si ses actions de lutte contre les discriminations prennent en compte les intérêts spécifiques des résidents des quartiers CUCS ?

### **Et pour les domaines du logement et de l'éducation, c'est la même chose ?**

Absolument, il suffit de déterminer les points qui posent le plus de questions. **Pour l'habitat et le cadre de vie**, le chef de projet d'une opération ANRU, pourra vérifier l'effectivité de son programme d'actions en vérifiant qu'il existe bien des quotas de logements destinés à divers publics discriminés ou potentiellement discriminables, tels que l'avait prévu son plan d'actions. De la même manière souhaitera-t-il sonder la pertinence de ses actions de lutte contre les discriminations dans les opérations de relogement en vérifiant que les besoins et les volontés des résidents sont bien pris en compte.

**Dans le domaine de la jeunesse et de l'éducation**, enfin, d'autres questions pourront alimenter la réflexion évaluative des opérateurs, et leurs réponses permettront de conforter la mise en oeuvre de certaines interventions, de réajuster le tir pour d'autres, si nécessaire.

Par exemple, quoi de plus normal pour une équipe de réussite éducative que de s'assurer de l'efficacité de son activité en se demandant très simplement si les moyens mobilisés pour ses actions de lutte contre les discriminations sont justifiés au regard des résultats constatés ? Quoi de plus normal, dans le registre de l'efficacité, que de savoir si les établissements scolaires dans les quartiers CUCS ont amélioré leur qualité d'accès et de service, ou encore comment ils contribuent à développer de la mixité sociale ?

### **Tout ça est très bien, mais à quels éléments de comparaison peut-on se fier ? Parce que vouloir se rendre compte de l'avancée d'une action c'est très louable, mais à partir de quoi peut-on savoir si l'on va dans la bonne ou la mauvaise direction ?**

Vous avez tout à fait raison. Se poser les bonnes questions est une chose, mais encore faut-il pouvoir y répondre. Aussi quel que soit le fond de votre questionnaire – et surtout s'il porte sur des registres techniques – il est certain que vous aurez besoin de repères quantitatifs ou qualitatifs capables de mesurer l'évolution de la situation sur laquelle vous avez souhaité intervenir.

Dans les faits, cela signifie que dès l'amont, l'évaluateur doit se fixer des lignes d'amélioration au regard d'une « situation zéro » renseignée par un diagnostic partagé. Il recueille ainsi des indicateurs de contexte qui reflètent une situation à un temps T. A partir de là, il doit préciser le plus finement possible les objectifs assignés en les faisant correspondre à des indicateurs de résultats, de réalisation ou d'effets. La comparaison entre les deux états donnera des indications sur le niveau de performance de l'action. Restera à analyser ces données.

Or, dans le cadre des politiques de lutte contre les discriminations françaises, les indicateurs de contexte, antérieurs ou postérieurs à l'action publique, sont très difficiles à renseigner. Cet écueil est avant tout idéologique. En France, il est effectivement interdit de produire des « statistiques ethniques ». Cette question a sans nul doute quelque chose à voir avec le refus républicain du communautarisme. Or cette façon d'appréhender les questions raciales et discriminatoires impacte fortement l'évaluation. Car comment évaluer une politique publique sans données fiables, capables d'objectiver la situation sociale, éducative, professionnelle, fiscale, ... des populations issues de l'immigration ou dit autrement appartenant à telle ou telle « race » – et j'utilise ce terme sciemment.

### Mais alors est-il impossible d'évaluer une action de lutte contre les discriminations ?

Non, tout n'est pas perdu. Les évaluateurs peuvent se reporter sur des données plus qualitatives, plus fortement axées sur l'observation par les acteurs.

Et tant mieux. Les résultats d'enquête par questionnaire, les démarches évaluatives dites « évaluation en marchant » parlent davantage que de simples chiffres. D'ailleurs, la meilleure manière de procéder, et dont les principes méthodologiques croisent l'esprit originel de la politique de la Ville, demeure certainement l'évaluation participative. En proposant d'associer l'ensemble des acteurs concernés dans l'appréciation des réponses aux diverses questions posées, cette technique implique durablement ces derniers et, dans un domaine aussi complexe que les discriminations, contribue tout simplement à leur acculturation.



**Guy Cauquil** est directeur du cabinet d'ingénierie sociale CIRESE, qu'il a fondé en 1986. Expert en évaluation des politiques sociales et en ingénierie de projets sociaux, il accompagne avec son cabinet les pouvoirs publics et le monde associatif dans la définition de stratégies et de nouvelles pratiques de développement social. Il a longtemps enseigné en 2ème et 3ème cycle à l'université Paris VIII.

Il est président de la Société Française de l'Évaluation (SFE), association qui a pour vocation générale de contribuer au développement de l'évaluation et de promouvoir son utilisation dans les organisations publiques et privées, et, aussi au sein des collectivités en charge de l'élaboration et de la mise en oeuvre des politiques publiques.

Il est l'auteur de l'ouvrage **Conduire et évaluer les politiques sociales territorialisées** (Dunod, 2004).

Il est par ailleurs auteur du **Guide de l'évaluation des CUCS** (DIV-CIRESE-ARGOS, juin 2007 / téléchargeable sur <http://i.ville.gouv.fr>)

> **contact** : [guycauquil@wanadoo.fr](mailto:guycauquil@wanadoo.fr)

-----  
 > [www.cirese.com](http://www.cirese.com)  
 > [www.sfe.asso.fr](http://www.sfe.asso.fr)  
 -----



### Petite bibliographie de la mesure des discriminations : indicateurs, statistiques, testing,...

- > Les statistiques ethniques : un moyen nécessaire ou dangereux / Patrick Simon – Profession Banlieue – (Les après-midi – 23/10 /07) - 12 p..
- > Questions sur la mesure : que mesure-t-on ? pour quoi ? comment ? / Eric Cédiey - Intervention d'ouverture du colloque La mesure des discriminations liées à "l'origine" - ISM-Corum, 22 octobre 2007, Lyon
- > Les indicateurs de l'intégration : avis / Haut Conseil à l'intégration – janvier 2007, 58 p.
- > Etude relative à l'identification des acteurs et des actions agissant dans le domaine de la lutte contre les discriminations et de la promotion de l'égalité des chances en région Ile-de-France : rapport d'analyse / HALDE - 2007 - 160 p..
- > Le testing, une méthode expérimentale de mesure des discriminations à l'embauche » / Centre d'analyse stratégique (La note de veille, n°48, 5 mars 2007) - 4 p..
- > Rapport de l'enquête « Mesure de la diversité » : une enquête expérimentale pour caractériser l'origine / Patrick Simon et Martin Clément, INED (Document de travail n°139, 2006) - 86 p..
- > Indicateurs pour l'évaluation des politiques municipales visant à contrer le racisme et la discrimination : rapport présenté à l'Unesco / Jean-Claude Icart - CRIEC-UQAM, 2005. - 83 p.. - (Les cahiers du CRIEC; 28)
- > Etude comparative de la collecte de données visant à mesurer l'étendue et l'impact de la discrimination aux Etats-Unis, Canada, Australie, Grande-Bretagne et Pays-Bas / Patrick Simon; Commission européenne. - OPOCE, 2004. - 103 p..

2<sup>ème</sup> partie

DES CONCEPTS  
... À L'ACTION



SoliMar

## UN PROJET EUROPÉEN EN QUÊTE DE CULTURE COMMUNE

Rosy INAUDI (Responsable de projets au POLE 13 - Marseille)

Intervention à Micamàs

**Compte** tenu de sa nature cosmopolite, il n'est pas rare d'aborder la cité phocéenne sous l'angle de l'immigration. Et si, depuis toujours, Marseille fait figure de cité ouverte au monde et dont la population ne serait toujours composée que d'enfants d'immigrés, la réalité n'est pas si simple quand on aborde les questions d'intégration ou de discrimination, et notamment en matière d'emploi. Dans ce contexte, le projet SoliMar propose des solutions particulièrement intéressantes.

### Genèse d'un projet faisant l'unanimité

Bien que la différence semble se situer d'avantage sur un plan lexicologique qu'à un niveau opérationnel, la distinction entre « la prévention des discriminations » et « la lutte contre les discriminations » n'est pas anecdotique. Sans entrer dans des détails trop théoriques, SoliMar, comprenez « Solidarités Marseille », a dès le départ souhaité oeuvrer dans le premier de ces deux champs. « La lutte nous semblait requérir des moyens et des maîtrises politiques, qu'en tant qu'association nous ne

possédions pas. Voilà ce qui explique notre choix » précise Rosy Inaudi, responsable de projets au POLE 13 (Programme d'orientation local vers l'emploi), un des nombreux acteurs institutionnels instigateurs du projet.

Dans les faits, le lancement du dit projet a fortement dépendu de la détermination politique affichée par l'élue, alors en charge des questions d'emploi et de formation professionnelle, à la mairie de Marseille. Outre le fait d'accorder son soutien et sa légitimité politique, la culture professionnelle de l'intéressée fût également un atout non négligeable. « Ancienne chargée de relations avec les entreprises elle connaissait parfaitement la problématique des discriminations à l'emploi » commente ainsi Rosy Inaudi.

Politiquement appuyé de la sorte, SoliMar n'eut pas trop de difficultés à nouer des partenariats. En atteste le nombre important de partenaires que le projet a su fédérer. Si le POLE 13 et le Collège Coopératif Provence Alpes Méditerranée en sont les principaux piliers, la Mission locale de Marseille, la MSD (Marseille Service Développement), les Missions locales

de La Ciotat et de l'étang de Berre, le PLIE de Marseille, l'association Transition, la Fondation Agir Contre l'Exclusion et le magazine CQFD (« Ce qu'il faut dire, détruire, développer ») complète un pool partenarial particulièrement étoffé. Mais ce projet ne serait pas tout à fait marseillais s'il s'était contenté de ne rassembler que des acteurs locaux. Des « amitiés étrangères » se sont également tissées, conférant peu à peu au projet une dimension européenne. L'entrée dans le programme EQUAL en 2001 scella cette orientation transnationale.

### SoliMar un projet européen où tout commence par l'émergence d'une culture commune ...

«Lorsque le projet a débuté, on ne parlait quasiment pas de la discrimination. C'était quelque chose de relativement nouveau, et en tous cas tabou » se souvient l'animatrice du projet. Aussi, quand bien même, dès les prémices du projet, ses maîtres d'ouvrage avaient parfaitement son objectif global en tête (« promouvoir l'égalité des droits de traitement afin de prévenir les discriminations »), tout

comme les grandes lignes d'intervention qui permettaient d'atteindre celui-ci (« modifier les pratiques de chaque acteur concerné et notamment faire évoluer les représentations »), il était évident qu'un premier travail réflexif sur les fondements même de la discrimination s'imposait. Il faut dire que l'inscription des projets EQUAL dans le temps permettait de mettre en place des préalables peu habituels.

Dans ce contexte, les différents partenaires s'autorisèrent à discuter de la valeur d'usage d'un vocable aux « contours vaporeux ». Et en écoutant plus attentivement la responsable du projet, on comprend mieux pourquoi cette initiative s'avérait primordiale : « Nous avons constaté, au début de notre partenariat que même en tant que principaux concernés, chacun de nous mettait quelque chose de différent derrière le terme «discrimination». Par conséquent, on a pris le temps de faire une mise au point afin que l'on parle tous de la même chose ».

Cette clarification collective de l'objet allait constituer la « mise en bouche » d'un principe d'intervention systémique fondé sur le développement d'une culture commune. « Dans le cadre d'une intervention de longue haleine et sur un sujet aussi complexe, l'ensemble des parties prenantes doit partager la même approche » peut-on lire sur la plaquette de présentation du projet. La mise en place d'une plate-forme de production des connaissances - sorte d'observatoire des discriminations raciales et de valorisation interculturelle - allait devenir la clef de voûte de cette « identité de vue collective ». En substance, cet outil s'est concrétisé par la production de 6 études dont les résultats ont été diffusés auprès de toutes les structures participant au programme. Pêle-mêle on peut citer le recensement des acteurs et des actions de prévention engagés dans l'agglomération marseillaise, une étude-action centrée sur la discrimination raciale dans les processus d'accès à l'emploi ou encore une analyse des procédures et des modalités de recrutement.

### **... se poursuit par la mise en œuvre d'actions concrètes ...**

Au-delà de la production et de la diffusion d'une culture commune, la plate-forme constitue le noyau central d'un système qui se devait de ne pas oublier l'action. C'est ainsi que trois grands secteurs d'activité, dont les lignes directrices varient en fonction des publics cibles, ont été créés par les acteurs investis dans le projet SoliMar.

Première activité, premier public cible, premier objectif : faire évoluer les perceptions et les pratiques des intermédiaires de l'emploi – acteurs majeurs dans le potentiel préventif - par la formation. Cette action a concerné des professionnels de Marseille (ANPE), de La Ciotat et de l'Est de l'Etang-de-Berre (missions locales) spécialisés dans l'accompagnement vers l'emploi des publics qui en sont le plus éloignés.

Les différents modules aspirent à faire toucher du doigt la dimension globale, systémique et souvent masquée des discriminations. « Les intermédiaires sont souvent coproducteurs de la discrimination » rapporte Rosy Inaudi. « Par exemple, lorsqu'ils ont identifié une entreprise discriminante, ils évitent de présenter des candidats potentiellement réfutables afin d'éviter à ces derniers tout désagrément. Ils coproduisent là une forme de discrimination. Nous avons souhaité promouvoir une attitude professionnelle vis-à-vis de ce type de situation ». Pour ce faire, des outils assez innovants ont été proposés, dont un Kit Pédagogique présenté sous forme de CD-ROM. Permettant de fournir, de façon interactive, des réponses aux contextes discriminatoires, il s'adresse tant aux acteurs situés à l'interface entre l'entreprise et le bénéficiaire, qu'aux formateurs ou enseignants et constitue un précieux support de référence.

Le deuxième « secteur d'activité » de SoliMar porte sur la sensibilisation et l'outillage d'une autre catégorie d'acteurs : les employeurs. Piloté par la Fondation Agir Contre l'Exclusion et la Mission Locale de Marseille, ce volet vise l'évolution des pratiques de recrutement et de gestion de carrières vers les seuls critères de compétences, d'habileté et de motivation. Or, les entreprises et les employeurs évoluent dans des sphères culturelles différentes de celles des travailleurs sociaux et malgré les efforts d'adaptation consentis par SoliMar - notamment les horaires et la durée des conférences de sensibilisation - la mobilisation des chefs d'entreprises fût laborieuse. « En 2003, lorsque nous avons lancé notre première séance de sensibilisation nous avons eu trois employeurs ! » note Rosy Inaudi. Heureusement, dynamisé par une campagne de presse, le projet a su rebondir et le nombre des « convaincus » a peu à peu vu ses rangs grossir. Depuis, preuve d'une certaine constance, les partenaires du projet SoliMar ont constitué un groupe de travail formé d'une dizaine d'entre eux afin de co-construire un plan de prévention des discriminations dans l'entreprise. Concrètement, il s'agissait de diagnostiquer les faiblesses de l'entreprise en terme de discrimination (directe ou indirecte), de travailler sur le recrutement, la communication, l'information, la formation,

les sanctions, mais aussi d'apprendre à convaincre les clients, à améliorer l'accueil, les échanges ou les pratiques de réseau etc. SoliMar a animé 11 conférences et a sensibilisé 250 structures dont 56% d'entreprises.

### ... et se conclut dans l'émulation citoyenne

Enfin, SoliMar, respectueux du principe de participation active, cher aux projets labellisés Equal, ne pouvait agir pour « les discriminés » – ou potentiellement discriminés - sans intervenir directement auprès de ces derniers. C'est ainsi que les partenaires du projet ont souhaité installer des permanences d'information juridiques en droit du travail, mais également des réunions collectives de sensibilisation pour informer le public du dispositif, sans oublier de créer des espaces de parole citoyenne sur ce sujet. « Pourtant, fait remarquer Rosy Inaudi, même si la proposition systématique d'interventions en matière d'information ou de formation a été relativement simple à activer, les permanences juridiques n'ont, en revanche, pas très bien fonctionné ». Il s'agit là de la mise en lumière de freins profondément moraux. Les personnes discriminées, au même titre que toutes autres victimes, ne parlent pas spontanément, elles ne se confient pas et acceptent les situations avec un certain fatalisme.

C'est peut-être cette relative crainte qui a poussé le projet à intensifier ses relations avec le public visé. Ainsi a-t-il été décidé d'associer un groupe de bénéficiaires au management du projet. Composé d'une dizaine de personnes victimes, potentiellement victimes, ou témoins de la discrimination (demandeurs d'emploi, salariés et chefs d'entreprises), le « groupe des pairs » permet de capitaliser la parole des principaux intéressés sur la question. Et ici pas de parole en l'air. Les avis des membres citoyens ont toute leur importance dans les décisions du comité de pilotage partenarial auquel ils participent, au point que ceux-ci peuvent entraîner un réajustement des actions du projet. Quelle belle victoire si SoliMar parvenait à conjuguer lutte contre les discriminations et participation habitante ...

> **contact** : [rosy.inaudi@pole13.com](mailto:rosy.inaudi@pole13.com)

(un peu +)

**EQUAL c'est** ... une initiative du Fonds social européen pour la période 2000-2008, dont l'ambition est de lutter contre toutes les formes de discrimination et d'inégalité dans la sphère du travail et de l'emploi.

En 2001, un premier appel à projets a permis de cofinancer, en France, 230 projets. Au total, ce sont plus de 2 000 organismes français qui coopèrent dans le cadre de ce programme.

En 2003, un premier appel à candidatures au titre de l'ACTION 3 a été lancé.

A ce jour, une cinquantaine de projets sont en cours de réalisation.

En 2004, le deuxième appel à projets a permis de retenir en France quelque 221 projets qui sont aujourd'hui entrés dans la phase d'ACTION 2.

Vous pouvez consulter les annuaires des projets Equal France (1er et 2ème appel) et Europe. L'annuaire Equal-France est hébergé sur le site Olimpe qui est l'outil de traitement des dossiers pour les projets Equal en France.

De plus, des réseaux thématiques nationaux et des groupes thématiques européens partagent enseignements et difficultés, afin de capitaliser les acquis, de transférer et de généraliser les pratiques les plus réussies. Des informations sur l'état de ces travaux sont disponibles sur ce site dans la partie «Comprendre».

Une plate-forme européenne pour faire reculer les discriminations ethniques dans l'emploi en Europe a été lancée !

> [www.equal-france.com](http://www.equal-france.com)

> [www.solimar.fr](http://www.solimar.fr)

Association Consonance

## LE RECRUTEUR ET LE PORTEUR D'EAU

Larbi SAOUDI (Président de l'association Consonance - Marseille)

Intervention à Micamès

**En** prenant place autour de la table à laquelle les attendait Larbi Saoudi, les participants de l'atelier numéro deux espéraient bien obtenir des éléments pour l'action. On peut dire qu'ils furent servis. Entre expérimentations méthodologiques, modes d'intervention innovants et recul avisé sur les politiques en place, leur caisse à outils a été bien remplie.

### SOS... agence ANPE demande de l'aide...

L'action de Consonance dans le domaine de la lutte contre les discriminations à l'emploi commence en 1994. A cette époque l'ANPE de Lestaque (quartier de Marseille) est confrontée à d'importants problèmes.

« L'agence détenait alors le triste record de l'agence comptabilisant le plus grand nombre d'inscrits en France : 17 000 ! Nombre assez mirifique lorsqu'on sait qu'en règle générale, une agence compte entre 5 et 6 000 demandeurs d'emploi » explique Larbi Saoudi, président de l'association. Mais au-delà de cette sur-fréquentation, c'est la typologie sociale des usagers et les problématiques que ces derniers connaissaient qui donnaient du fil à retordre.

Parmi les difficultés socialement les plus « asphyxiantes » l'une d'entre elles s'avérait particulièrement ardue à traiter; vous l'aurez deviné, il s'agissait de la discrimination. De plus en plus démunie face à ce phénomène, le directeur de l'agence alors en poste interpella sa hiérarchie, l'alertant sur l'inadaptation de sa structure – et de son équipe - à faire face aux « obstacles supplémentaires » qu'avaient à franchir ses usagers. « C'est-à-dire que près de 85 % du public était issu de l'immigration magrébine et africaine » précise l'opérateur associatif, « et il est certain que les outils proposés par l'agence, en commençant par l'accueil, n'étaient pas adéquats ».

L'analyse du FAS (Fonds d'Action Sociale, devenu le FASILD, aujourd'hui fondu dans l'ACSé), conclut au caractère quasi insoluble de la situation en l'état. Des adaptations s'imposaient. A titre d'exemple, il n'était plus possible de proposer à des personnes qui étaient loin de maîtriser toutes les subtilités du système de l'emploi, d'utiliser les outils de recherche classiques. « Il faut dire que si consulter des offres sur un tableau, préparer un entretien, faire la différence entre un CDD et un CDI constituent des actes très simples pour le « commun des intégrés »,

ce n'est pas le cas pour un public étranger, parfois analphabète et culturellement déphasé » argumente Larbi Saoudi. Réflexion faite, une approche interculturelle fût préconisée.

Incapable d'assurer ce « nouveau service » en interne, ces prestations, sensées prévenir les discriminations, allaient être confiées à un intervenant externe spécialiste de l'interculturalité : Consonance fût l'association lauréate.

### « Bonjour monsieur, je suis porteur d'eau, auriez-vous un poste à me proposer ? »

Initialement mandatée pour réaliser des bilans de compétences auprès du public immigré très éloigné de l'emploi, et plus particulièrement des primo-arrivants, Consonance se trouva rapidement confrontée à des « gap culturels », confortant le choix d'une approche interculturelle. C'est ainsi que dès le début les membres de l'association rencontrèrent très souvent des usagers incapables de s'exprimer correctement en français.

Etablir les compétences acquises par ces derniers relevait alors de la gageure. Sans parler du fait que certaines personnes exerçaient des métiers qui sortaient quelque peu



de l'ordinaire. « Si quelqu'un arrive du Vietnam et vous dit : j'ai été porteur d'eau ! Immédiatement vous vous demandez quelles sont les compétences du porteur d'eau et quels sont les métiers auxquels peut prétendre le candidat ? Cela est d'autant plus difficile que lorsqu'on ne connaît pas l'importance de ce métier dans l'économie des villages vietnamiens, on passe à côté de capacités très intéressantes, imperceptibles pour des recruteurs occidentaux » concède le locuteur.

Afin de limiter le nombre de « ces incompréhensions », Consonance a choisi de développer un logiciel interculturel assez innovant. Appelé « Alpha-test », celui-ci, conçu à partir du répertoire opérationnel des métiers (ROME), fonctionne selon un principe plutôt simple : partant du constat « que tout le monde connaît le langage de l'image », il traduit en images des verbes d'action, facilitant ainsi la perception des compétences nécessaires à différents métiers. Encore en période de test – avant d'être définitivement validé par la direction régionale de l'ANPE - le logiciel associatif permet d'ores et déjà à des personnes analphabètes de reconnaître, mais aussi de faire connaître, des savoir-faire à partir d'une banque d'images bien achalandée.

Prenons, par exemple, le métier d'agent de surface : dans « Alpha Test », il est représenté par l'image d'une personne nettoyant un bureau. Toutefois, afin de juger la bonne compréhension du dit métier par le (ou la) candidat(e), l'outil de travail utilisé par l'agent de surface photographié est volontairement masqué. A charge pour le « joueur » de remédier au « vice visuel apparent » en disposant dans les mains de l'agent de surface un ustensile de remplacement proposé parmi une liste pré-établie. Ce test visuel est répété une vingtaine de fois et en fonction des réponses données, le candidat obtient un nombre de points qui varie selon qu'il ait trouvé la réponse seul ou grâce à une série d'indices (qui vont jusqu'à la traduction de l'outil dans sa langue maternelle). Les résultats fournissent rapidement des enseignements très opérationnels : « en dessous de 5 points, on estime qu'il ne connaît pas du tout le métier, au dessous de 10 points, il nécessite une formation complémentaire, au-delà de 15 points on peut faire la mise en relation directement ».

Ce mode de bilan très novateur n'est pour autant pas le seul. L'association utilise également des techniques plus « archaïques », telles que la vidéo ou encore internet. Outil sans limites, ce dernier permet aux accompagnateurs de mieux connaître les compétences d'un candidat à partir des informations trouvées sur le net.

Mais à bien y regarder, même si ces outils restent ô combien nécessaires, ils ne constituent que la finalité pratique de l'approche interculturelle. Car l'autre force des prestations délivrées par Consonance – si ce n'est la première – réside dans leur capacité à mieux connaître « l'Autre ». Car ici, les intervenants prennent réellement le temps d'écouter les « clients-usagers ». Les logiciels informatiques sont alors complétés par des logiques plus humaines.

« Vous savez quand je reçois des Comoriens et que l'on regarde la carte de leur île ensemble, cela procure un bien fou à ces gens là » confie Larbi Saoudi. Pour les accompagnateurs, laisser aux personnes la possibilité de dire d'où elles viennent, parler de leur vie d'avant, de leur culture, de leur identité, constitue une étape essentielle dans la démarche d'insertion. « Ils ont davantage confiance dans l'accompagnateur et évoquent des choses qui se révèlent pertinentes pour la définition de leur profil ; in fine on arrive à une meilleure adéquation entre celui-ci et les postes que l'on propose aux candidats. C'est aussi une question d'efficacité ». Malheureusement cette écoute - « 90 % du travail d'accompagnateur à l'emploi » souligne Larbi Saoudi - est rarement prise en compte dans les grilles d'évaluation, et par conséquent reste très souvent négligée.

### Mieux connaître l'acte de discrimination ...

Si le développement de ces modes de lutte anti-discriminatoire, basés sur la compensation des « carences » de certaines populations (c'est ce que l'on appelle le « traitement de l'égalité des chances »), est très utile, il ne suffit pas à faire reculer, à lui seul, le fléau. Consonance intervient d'autres manières et surtout à un autre niveau.

L'association agit aussi plus en amont, se focalisant cette fois sur la logique égalitaire du droit au traitement. Plus proche de la question juridique, cette deuxième dimension se cristallise notamment dans la vérification des modes de recrutement engagés par l'ANPE. « Je traque les critères discriminants prohibés par la loi. Ceux qui pourraient apparaître sur les annonces diffusées ou bien au cours d'entretiens d'embauche » raconte Larbi Saoudi. Ainsi, toute personne amenée à rédiger une annonce légale (conseiller ANPE et autre intermédiaire de l'emploi) doit absolument connaître le cadre de la loi du 16 novembre 2001, et avant toute chose les 18 critères prohibés. Il en va de la responsabilité juridique de celui qui publie l'annonce, du correspondant mission locale, si c'est lui qui a pris l'offre, et indirectement ce délit induit également la responsabilité de l'établissement.

Pour ceux qui oeuvrent dans l'accompagnement à l'emploi, ce sont de nouvelles compétences à acquérir qui rentrent dans le cadre d'une professionnalisation toujours plus pointue.

### ... et mieux connaître les discriminés

Mieux cerner la discrimination et mieux connaître les textes de loi qui la punissent est une chose, mieux analyser le phénomène ou plus simplement mieux mesurer son ampleur, en est une autre. C'est dans cette perspective que Consonance a également travaillé à l'élaboration d'outils capables d'alimenter des « statistiques ethniques ». En accord avec l'ANPE, cette mission visait à préciser les chiffres du chômage pour les populations immigrées à Marseille. « La grande difficulté était d'isoler les chômeurs immigrés ou d'origine immigrée, de la masse des sans-emplois afin de savoir plus précisément si ces derniers étaient plus fortement touchés par le chômage ». L'étude patronymique, engagée à partir du prénom, fût retenue pour pallier à des critères jusqu'ici trop lâches, parce que fondés sur la nationalité des demandeurs d'emploi. Avec ce type de référencement un jeune français d'origine immigré et par conséquent susceptible de subir une discrimination raciale, passait aux travers des mailles du système statistique. Le lien entre sa situation et son origine raciale ne pouvait être établi.

L'objectif premier de cette méthode statistique a été atteint. Consonance a ainsi mis en lumière le taux de chômage excessif de certaines communautés - 65 % de chômage pour la communauté magrébine dans certaines aires résidentielles – confirmant l'hypothèse selon laquelle le critère racial constituerait une difficulté supplémentaire dans l'accès à l'emploi. Cet exercice, certes pas toujours fiable à 100 % - une personne de couleur peut porter un nom à consonance européenne ! -, a été suffisant pour éclairer cette question et surtout interpellier les pouvoirs publics sur celle-ci. « Comment pouvez-vous allouer tel ou tel budget pour un problème que vous ne connaissez pas ? » interroge le représentant associatif. Par ailleurs, l'utilité de cette observation n'était pas que cognitive. La classification patronymique a également permis de construire un dictionnaire des prénoms, qui mis à la disposition des conseillers ANPE et des correspondants mission locale, offre désormais à ces derniers la capacité d'identifier culturellement la personne qu'ils ont en face d'eux. « Elle n'est plus seulement un numéro. Elle porte une histoire, un patrimoine qu'on ne peut pas oublier et qui fait partie de son identité » conclut Larbi saoudi

### Rendez-vous dans 20 ans ?

Le président associatif reconnaît toutes les limites d'outils et de méthodes qui peinent parfois à suivre l'élasticité d'un domaine en constante évolution, et dont l'efficacité dépend avant toute chose de la bonne volonté des personnes qui les utilisent. Malgré tout, leur bilan est largement positif. Ces derniers ont indéniablement contribué à aider les acteurs de l'emploi à se prémunir face aux actes discriminatoires. Tant les « discriminés » parfois trop indulgents, que les « discriminants » davantage répréhensibles pour leur déni que pour leurs actes, souvent subis.

Malheureusement, le changement des pratiques et des mentalités est long à faire son chemin. « C'est une histoire de décennies. Cela commence dès les bancs de l'école » commente Larbi Saoudi. Pourtant même si ces efforts ne doivent porter leurs fruits que dans 20 ans, auprès des générations futures, cela vaut la peine de s'y atteler dès aujourd'hui. Il n'est jamais trop tôt.

> **contact** : [larbi.saoudi@hotmail.fr](mailto:larbi.saoudi@hotmail.fr)

## (un peu +)

**Pour l'ANPE... lutter contre les discriminations, plus qu'un engagement, une priorité !**  
L'accès au marché du travail est un droit pour tous. Acteur central du service public de l'emploi, l'ANPE inscrit la lutte contre les discriminations à l'embauche comme un axe prioritaire et s'attache à lutter contre toutes ses formes.

> **Extrait de la plaquette**

«L'ANPE agit pour l'égalité des chances» - Oct. 2007

[http://www1.anpe.fr/IMG/pdf/plaquette\\_egalite.pdf](http://www1.anpe.fr/IMG/pdf/plaquette_egalite.pdf)

Fondation Agir Contre l'Exclusion

## SEPT POINTS DE PRINCIPES POUR L'ÉGALITÉ ET LA NON DISCRIMINATION DANS L'ACCÈS À L'EMPLOI

Emmanuelle BRACHÉ (Directrice de la Fondation Agir Contre l'Exclusion 64 - Pau)

Intervention à Talence

**2008** est l'année des ses 25 ans ! Un quart de siècle que la Fondation Agir Contre l'Exclusion (FACE) s'évertue, partout en France, à soutenir des personnes en risque d'exclusion, à réussir une intégration dans la cité et dans le travail. Pour ses membres – ses salariés comme ses adhérents – le postulat d'intervention est très clair : « l'exclusion permanente d'une partie des concitoyens est inacceptable ».

Cette dénonciation inscrite au frontispice de la charte signée par les dirigeants des entreprises adhérentes (2000 entreprises en 2008), fait écho à une série de valeurs avec lesquelles on ne transige pas. Ainsi, « solidarité », « cohésion sociale », « égalité des chances » et « égalité de traitement » guident invariablement les actions de la fondation et de ses clubs régionaux. Car dans les faits, FACE est loin d'être une coquille vide. Bien plus qu'une simple « couveuse d'idées », elle cherche en permanence à développer et essaimer des actions innovantes, le tout en s'appuyant sur la participation active des entreprises.

De la formation des dirigeants et des salariés à une meilleure intégration des nouveaux employés, à l'adaptation des parcours emploi / formation en faveur des publics en difficulté professionnelle, en passant par le soutien à la création et au développement de structures d'insertion par l'économie, le pragmatisme est de rigueur.

### Des bonnes raisons de « non discriminer »

Et dans ce contexte fécond, la mise en œuvre de démarches spécifiquement dédiées au thème plus large de la lutte contre les discriminations occupe une place de choix. C'est notamment le cas de l'antenne paloise - FACE Pyrénées-Atlantiques - qui a choisi d'adapter à l'échelle locale un plan pour l'égalité de traitement et la non-discrimination. Bien évidemment, cette « opportunité » n'a pas été immédiatement saisie par les acteurs économiques locaux.

« Une période promotionnelle fût nécessaire » souligne non sans humour, Emmanuelle Braché, Directrice de FACE Pyrénées-

Atlantiques. Celle-ci se cristallisera par l'organisation d'une série de conférences proposées aux entreprises adhérentes et partenaires, au cours desquelles furent martelées les raisons encourageant la non-discrimination. Et il faut dire qu'elles sont légion.

La première d'entre elles, et non la moindre, réside dans le fait que discriminer pour des motifs prohibés est tout simplement un délit. Deuxièmement, il est important de comprendre que la non-discrimination favorise la détection de nouvelles compétences, et dans une conjoncture où certains secteurs d'activité connaissent une pénurie de main d'œuvre, il serait très dommageable de se priver d'un personnel disponible et qualifié. Un autre argument soutenant la non-discrimination repose sur l'idée qu'une telle pratique améliore l'intégration de l'entreprise dans son environnement local. « Lorsque le personnel de l'entreprise ressemble à la population environnante, l'entreprise voit son intégration renforcée et son identité plus affirmée » explique Emmanuelle Braché. Enfin, il ne faut

pas oublier qu'une politique visant la promotion de l'égalité de traitement dans l'entreprise entraîne toujours un effet levier sur l'amélioration des pratiques générales de management.

Au final, quatre entreprises furent séduites par la démarche. Le plan d'action pour l'égalité de traitement et la non-discrimination pouvait être testé en grandeur nature.

### Un plan d'action plutôt qu'une charte

C'est en 2007, que ces quatre « gros employeurs locaux », (SOBEGI-Filiale Total, Auchan Pau, Turbomeca et le Groupement d'Intérêt Public de Développement Social et Urbain de Pau), se lancèrent officiellement dans l'aventure. Construit et mise en oeuvre conjointement, avec les dits employeurs, le plan d'action – « et non une charte » insiste Emmanuelle Braché – s'appuie sur une liste de sept phases d'intervention concrètes, fixées pour une durée de trois ans entre la Fondation et les entreprises impliquées. Un véritable cadre de référence pour agir.

De manière pragmatique, les entreprises désireuses d'agir pour l'égalité de traitement et la non-discrimination, commencent par nommer un responsable chargé de manager cette démarche en interne. « C'est le premier signe fort de leur engagement » signale Emmanuelle Braché. Une fois cette « étape organisationnelle et symbolique » accomplie, l'entreprise va s'atteler à sensibiliser et former a minima l'ensemble de sa ligne managériale aux enjeux de l'égalité de traitement dans le recrutement, la formation et la gestion des carrières. Cette deuxième phase, pierre angulaire du programme, est particulièrement tournée vers la question du droit.

### L'égalité de traitement avant la diversité

En effet, comme le précise Emmanuelle Braché, il est aujourd'hui capital que l'établissement de l'égalité passe en premier lieu par la stricte application du droit. « Pour quelles raisons ne pourrions-nous pas assurer un traitement comparable à situation comparable ? » questionne l'intervenante.

Dans l'absolu, il ne s'agit pas de privilégier certains publics, mais bien de permettre à des personnes « différentes », mais non moins compétentes, d'avoir les mêmes chances d'être recrutées ou promues.

Toutefois, ce que veut surtout éviter la fondation et ses entreprises partenaires, c'est que ce rétablissement ne conduise à une stigmatisation du public initialement bafoué. Dans la même veine, la systématisation d'un afficha-

ge visible des minorités – qui donne bonne conscience – risquerait de faire oublier un fait indiscutable : le droit est le même pour tous ! Au final, on peut dire que la ligne de conduite de FACE se résume à construire « l'égalité réelle », sans artifices, pour ensuite veiller à ce que cette égalité produise naturellement de la diversité. Cette stratégie, et les principes philosophiques et pratiques qui l'accompagnent, sont automatiquement communiqués auprès de l'ensemble des collaborateurs et des partenaires sociaux de l'entreprise : troisième phase.

Mais les engagements du plan d'actions ne s'arrêtent pas là. « Il ne s'agit pas d'une simple application du droit. Lorsqu'une entreprise souhaite nous rejoindre, nous assurons un audit complet des procédures et des pratiques pour identifier les discriminations évidentes, mais aussi les dispositions apparemment neutres, qui contribuent néanmoins à barrer la route à certains profils » explique la directrice. Il s'agit là de ne pas oublier les phénomènes de discrimination indirecte, qui sont aujourd'hui les plus complexes à corriger. C'est dans cette perspective que le plan d'actions préconise la réalisation d'un diagnostic initial interne afin de repérer les éventuelles pratiques discriminatoires, pour en mesurer les enjeux et dégager des priorités : quatrième phase.

Une fois cette analyse établie, toute une série d'actions, d'outils et de procédures garantissant l'égalité de traitement sous toutes ses formes et dans toutes les étapes de gestion des ressources humaines, (l'embauche, la formation, l'avancement ou la promotion professionnelle des collaborateurs) pourra être véritablement engagée : cinquième phase.

« Mais attention, souligne la directrice, celles-ci doivent être réalistes - c'est-à-dire financièrement et techniquement réalisables - et vérifiables ». FACE ne sait trop que tomber dans l'incantatoire et autres déclarations d'intention ne ferait qu'accentuer la désespérance de publics, particulièrement en attente de changements.

### Une évaluation intégrée mais difficile à mettre en place

La sixième phase fait alors référence à un « exercice » particulièrement à l'honneur lors de cette journée : l'évaluation des actions. Et un témoignage n'est pas des plus optimistes sur la question.

C'est celui de la directrice du GIP DSU de Pau, l'une des structures employeuses impliquée dans le plan d'action FACE. Pour cette dernière, qui connaît toute l'utilité d'une évaluation d'action d'intérêt général –

la politique de la ville est bien placée pour le savoir ! - « il est très difficile d'évaluer ce type de démarche ». Mais c'est peut être une question de temps semble dire Emmanuelle Braché : « L'initiative est trop récente pour avoir fait l'objet d'une évaluation dans les règles de l'art, mais des outils de mesure existent déjà ».

En effet, la réalisation récente de diagnostics intermédiaires va d'ores et déjà permettre d'observer l'évolution des discriminations dans l'entreprise. « Il suffira de comparer les éléments de ces diagnostics avec ceux mis en avant par les diagnostics initiaux » conclut la directrice de FACE 64. La mise en place d'un tableau de bord par entreprise va également dans ce sens. De toute façon, quelle que soit l'exploitabilité des résultats – qu'on leur donne ou non le nom d'évaluation – ces outils propres à la méthodologie de projet devraient au moins faciliter le transfert des savoirs et des savoir-faire sur un thème complexe.

Enfin, l'ultime phase de cette démarche innovante vise à accompagner les entreprises qui le souhaiteront, vers l'obtention du label « Egalité professionnelle ». Histoire de mettre davantage la non-discrimination à l'honneur, et pourquoi pas, à terme, faire de cette certification-qualité un atout supplémentaire dans la compétition économique.

> **contact** : [e.brache@fondationface.org](mailto:e.brache@fondationface.org)

> [www.fondationface.org](http://www.fondationface.org)

> <http://face-pa.org>

## (un peu +)

### EXTRAIT de la Charte des dirigeants d'entreprises membres de FACE

#### [...]

#### Principes d'action

Nous respectons les principes d'actions suivants :

> Agir avec et aux côtés de tous ceux qui agissent contre les exclusions  
- en facilitant leurs actions par l'apport de nos compétences et de nos moyens ;  
- en concevant et en impulsant des projets fédérateurs sur lesquels ils pourront se mobiliser ;  
- en favorisant les échanges et les synergies entre acteurs, dans un souci d'intérêt partagé.

> Agir sur toutes les causes des exclusions  
Au sein de nos entreprises et dans leur environnement, dans le respect de l'identité des personnes et avec le souci de développer leurs capacités d'autonomie et d'intégration.

> Agir pour innover et expérimenter  
Des méthodes et des outils de lutte contre les exclusions dans la perspective de les diffuser et de contribuer de la sorte à une transformation des modes d'actions sociaux.

#### Stratégie

> Clubs et réseaux

Nos actions seront portées par nos clubs d'entreprises et relayées par les réseaux FACE (directeurs de club, présidents de clubs, élus)

> Populations et territoires

Nous agissons prioritairement pour des populations et sur des territoires caractérisés par : - une forte densité d'exclusion,  
- l'existence d'une volonté politique locale de combattre cette exclusion,  
- la présence d'entreprises et d'associations prêtes à l'action.

#### [...]

Association AMARE

## À VOS CHARTES «ENTREPRENEURS CITOYENS»

Olivier PAILLOT (Trésorier de l'association AMARE 47 - Agen)

Intervention à Talence

**Mai** 2004 : la Mission locale de l'Agenais et de l'Albret organise un forum qui mobilise nombre d'acteurs locaux engagés dans la lutte contre la discrimination raciale à l'embauche. Bien plus qu'un moment d'échanges permettant de mesurer l'étendue d'un phénomène que chacun savait déjà préoccupant, cette journée rappela avec force la nécessité d'agir « ensemble » contre les discriminations. C'est à l'issue de cette nouvelle prise de conscience collective qu'en janvier 2005 un petit nombre de « combattants » décida de donner naissance à AMARE : Association pour la Médiation Anti-discrimination Raciale à l'Embauche.

Il faut dire que le Lot-et-Garonne est particulièrement concerné par la question. Avec 8 % de sa population d'origine immigrée, les actifs sujets à des actes discriminatoires sont nombreux. « Ici comme ailleurs, il est un fait que les méthodes de recrutement utilisées par quelques entreprises révèlent une « gêne » à l'encontre des personnes d'origine immigrée. Pour certains, la sélection repose davantage sur un critère social et culturel que sur un critère

professionnel » témoigne Olivier Paillaud - trésorier bénévole de l'association le soir et accompagnateur à l'emploi le jour.

### Une association indépendante adepte de la communication et de la médiation

« La spécificité de notre association, explique le responsable associatif, réside dans son approche citoyenne ». Désireux de naviguer en toute indépendance, les adhérents d'AMARE se positionnent effectivement en tant que « personnes », libres de leur structure professionnelle et de leur ancrage politique. Il s'agit bien de rassembler des bénévoles motivés par l'idée de faire reculer les discriminations, et ce qu'ils soient issus du sérail professionnel (accompagnateurs à l'emploi, fonctionnaires du service public, responsables en ressources humaines...) ou simplement remplis d'une ferveur militante.

En dépit de cette autonomie, les « individus-citoyens » d'AMARE, ne réfutent pas pour autant l'action des structures plus officielles. Il est bien clair qu'ils entendent œuvrer à leur côté, et non se substituer à

ces dernières. Cette complémentarité philosophique et méthodologique que forme le réseau d'acteurs est d'ailleurs vitale dans l'approche d'AMARE. D'une part parce qu'une association de cette envergure, qui plus est pubère, ne peut se passer du soutien technique et financier de partenaires mieux établis; d'autre part parce que la petite association agenaise compte sur l'impact d'un réseau d'acteurs institutionnels, associatifs et / ou privés pour sensibiliser le plus grand nombre sur cette question de société. « Ce que nous voulons c'est inverser les mentalités, sans pour autant imposer quoi que ce soit » surenchérit Olivier Paillaud.

Pour ce, AMARE mise sur deux axes d'intervention majeurs que l'on peut résumer en deux mots clefs : la communication positive et la médiation. Ainsi, plutôt que de se lamenter sur les effets pervers de la discrimination, l'équipe associative préfère communiquer sur la richesse que représentent les « différences » au sein d'une entreprise. De la même manière, le fait de privilégier la médiation accentue les traits d'une intervention qui se veut avant tout pédagogique.

Elle va à l'encontre des solutions répressives qui, malgré une nécessité évidente et non remise en cause, ont tendance à diaboliser une lutte contre les discriminations parfois jugée trop partielle. Avec ces « méthodes douces », il s'agit bien d'intervenir en amont de l'acte délictueux afin de créer un courant d'opinion favorable aux pratiques non discriminantes, auprès des top managers comme des salariés.

### Une charte de la diversité locale bien vivante

Toutefois, point de lutte sans armes. Cette stratégie d'intervention trouve toute sa matérialité dans l'élaboration d'une sorte de « charte de la diversité » sauce locale. En signant la charte AMARE, la centaine d'entreprises déjà adhérentes s'engage publiquement à garantir à tous l'accès à l'emploi, sans discrimination. Non seulement elles sensibilisent leurs propres collaborateurs impliqués dans le recrutement, la formation et la gestion des carrières aux enjeux de la non-discrimination et de la diversité, mais elles participent également à propager « la bonne parole » auprès des autres acteurs économiques locaux. « L'effet boule de neige doit jouer pleinement » ajoute Olivier Paillaud.

Devant un tel succès, AMARE a créé, en 2008, deux emplois à temps plein. Une chargée de mission et une responsable administrative s'assurent ainsi de la « survivance » des principes établis par la charte. Plus concrètement, sans verser dans le contrôle, elles accompagnent les entreprises signataires et, à la demande, peuvent contribuer au dialogue social au sein de l'entreprise ou intervenir pour former les acteurs à la gestion de la diversité.

Par ailleurs un service de médiation en faveur des personnes victimes de discrimination est proposé depuis peu. Encore peu utilisé, deux exemples récents montrent toutefois que la médiation et la concertation caractérisent toujours avec force, la philosophie d'intervention d'AMARE.

Le premier exemple cité par l'intervenant, concerne le cas d'une jeune femme d'origine maghrébine usée par le harcèlement moral que lui faisait subir son employeur. « Quand la personne est venue nous voir, raconte Olivier Paillaud, il n'était pas question pour elle d'entendre parler de médiation. Elle voulait simplement connaître la meilleure manière d'attaquer l'employeur ». Dans ces conditions, AMARE a tenté de la faire changer d'avis en lui proposant de dialoguer avec son patron ; mais devant le refus de la plaignante, l'association s'est contentée de faire le lien avec l'inspection du travail. Le litige s'est réglé devant un tribunal.

Le deuxième exemple, permet d'aller un peu plus loin dans le dialogue. Il fait allusion au cas d'une autre jeune femme d'origine immigrée dont les difficultés à s'exprimer convenablement en français avait tendance à irriter exagérément son responsable. AMARE a alors pris l'initiative de contacter l'employeur afin de lui expliquer que les difficultés éprouvées par sa salariée étaient certes problématiques mais nullement rédhibitoires. Le suivi d'une remise à niveau a été proposé. La médiation, en cours, est en bonne voie.

### Allez vers une évaluation plus humaine

À écouter la présentation d'Olivier Paillaud, on ne doute pas de l'utilité et surtout de l'efficacité de l'association. Pourtant chacun sait que depuis quelques temps, la recherche de performance dans l'action d'intérêt général doit être toujours plus grande. AMARE n'échappe pas à cette tendance. De part la nature des conventions, cahiers des charges ou contrats d'objectifs signés avec ses financeurs actuels ou à venir, l'association agenaise est, de fait, soumise au suivi et au regard d'indicateurs de résultats, qui se déclinent différemment selon la nature des subventions accordées ou la nature des actions financées. Toutefois les indicateurs de résultats sont trop souvent quantitatifs, humainement vides.

C'est notamment le cas de l'évaluation de l'activité de médiation assurée par la chargée de mission (poste financé par une subvention de la Chambre Régionale de l'Economie Sociale et Solidaire d'Aquitaine). « Au moment du bilan, nous avons justifié la bonne utilisation des fonds en déclinant très précisément l'activité de notre salariée (nombre de personnes reçues, typologie des envois par nos partenaires, problématiques rencontrées, solutions identifiées, nombre de conventions de partenariat signées avec les acteurs locaux de l'insertion et de la formation...). Pourtant je ne suis pas sûr que ces indicateurs suffisent à juger des bienfaits humains de son travail » se défend le représentant associatif. Comment changer les choses ?

Certes, l'obligation évaluative est un fait. Toutefois, il n'en reste pas moins que cette « humanisation » nécessaire des démarches évaluatives peut relever de l'initiative des évalués eux-mêmes ; rituel qui doit débiter, en amont, dès la constitution des indicateurs. Les responsables d'AMARE le savent bien. C'est ainsi qu'une convention de promotion de l'emploi récemment signée entre AMARE et les services de la DDTEFP du Lot-et-Garonne, a fait l'objet d'un balisage très précis des actions. Non content de définir en détail les axes d'intervention, une batterie d'indicateurs, élaborée

conjointement avec les services de l'Etat, permettra de fournir des résultats quantitatifs (nombre et type de réunions, d'actions de formation et de sensibilisation, nombre de Chartes signées, conventions de partenariat, situations résolues, accompagnements mis en place) mais également qualitatifs. Il s'agit ici de mesurer plus finement l'impact de l'action sur les acteurs impliqués en entreprise (dirigeants, salariés, cadres, représentants du personnel) à l'aide de questionnaires ou « d'enquêtes qualité ».

Pourtant, malgré tous ces efforts, évaluer une action de prévention contre les discriminations apparaît encore bien utopique. « Comment voulez vous évaluer l'évolution des mentalités ? » s'interroge à voie haute Olivier Paillaud. « C'est techniquement difficile (quel s indicateurs retenir ?) et pour le moins réducteur, si on veut bien reconnaître que notre action ne peut avoir d'effets concrets en si peu de temps ».

> **contact :** [o.paillaud@mission-locale-agen.org](mailto:o.paillaud@mission-locale-agen.org)

## (un peu +)

### Qui peut intervenir juridiquement en cas de discrimination ? (source : [www.travail-solidarite.gouv.fr](http://www.travail-solidarite.gouv.fr))

#### > L'inspecteur du travail

Les inspecteurs du travail peuvent se faire communiquer tout document ou tout élément d'information, quel qu'en soit le support, utile à la constatation de faits susceptibles de permettre d'établir l'existence ou l'absence d'une méconnaissance des articles du Code du travail ou du Code pénal prohibant les discriminations.

#### > Les organisations syndicales

Les organisations syndicales représentatives au plan national ou dans l'entreprise peuvent exercer en justice toute action relative à des agissements discriminatoires, en faveur d'un salarié de l'entreprise ou d'un candidat à un emploi, à un stage ou une période de formation en entreprise. Le syndicat doit notifier par écrit à l'intéressé son intention d'exercer l'action en justice. Il peut agir sans le mandat de l'intéressé, sous réserve que celui-ci ne s'y oppose pas dans un délai de 15 jours à compter de la date de la notification. L'intéressé est libre d'intervenir à l'instance engagée par le syndicat.

#### > Les associations de lutte contre les discriminations

Les associations de lutte contre les discriminations régulièrement constituées depuis au moins 5 ans peuvent exercer en justice toute action relative à des agissements discriminatoires, en faveur d'un salarié de l'entreprise ou d'un candidat à un emploi, à un stage ou une période de formation en entreprise. Dans le cadre de la lutte contre les discriminations liées au handicap, l'action peut également être intentée, sous les mêmes conditions, par les associations oeuvrant dans le domaine du handicap. L'association doit pouvoir justifier d'un accord écrit de l'intéressé. Celui-ci est libre d'intervenir à l'instance engagée par l'association et d'y mettre un terme à tout moment.

#### > Les délégués du personnel

Les délégués du personnel disposent d'un droit d'alerte. En cas d'atteintes aux droits des personnes et aux libertés individuelles résultant de mesures discriminatoires en matière d'embauche, de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de classification, de qualification, de promotion professionnelle, de mutation, de renouvellement de contrat, de sanction ou de licenciement, ils peuvent saisir l'employeur qui doit procéder sans délai à une enquête et mettre fin à cette situation. Si l'employeur ne réagit pas à cette alerte, le référé prud'homal peut être saisi par la salarié concerné ou, avec son accord, par les délégués du personnel.

#### > La Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (HALDE)

La HALDE est une autorité indépendante compétente pour connaître et lutter contre les discriminations, directes ou indirectes, interdites par la loi ou par une convention internationale à laquelle la France est partie. Elle peut être saisie par toute personne qui s'estime victime de discrimination ou se saisir d'office des cas de discrimination directe ou indirecte dont elle a connaissance, sous réserve que la victime, lorsqu'elle est identifiée, ait été avertie et qu'elle ne s'y soit pas opposée.

Les agents de la HALDE assermentés et spécialement habilités par le procureur de la République peuvent constater par procès-verbal les délits de discrimination, notamment dans le cas où il est fait application des dispositions de l'article 225-3-1 du code pénal admettant comme mode de preuve de l'existence d'une discrimination la pratique des vérifications à l'improviste (ou « testing »).



AROHlm PACA et Corse

## DOIT-ON DISCRIMINER... POUR LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS ?

Philippe OLIVIERO (Directeur de l'association régionale des organismes Hlm en PACA et en Corse)

Intervention à Micamàs

**Cela** fait 25 années que Philippe Olivier travaille au sein du mouvement Hlm. Après avoir exercé sept ans à l'Office Public Hlm de Marseille et cinq ans au CREPAH Méditerranée, il est aujourd'hui directeur de l'Association Régionale des Organismes Hlm de PACA et de Corse (AROHlm). Pour ce professionnel aguerri, les discriminations, et plus largement les politiques de lutte contre les discriminations, ont perpétuellement constitué un questionnement : « je peux vous dire que quel que soit le statut que j'ai occupé au cours de ma carrière, je n'ai jamais eu que des interrogations autour de cette question, plus rarement des certitudes » lance ce dernier.

Sans que l'on puisse se risquer à faire de ce « trouble personnel » un axiome partagé par l'ensemble des professionnels de l'habitat, il ne serait pas pour autant frauduleux d'affirmer que la notion même de « discrimination » reste un « concept sociologique » bien flou pour une grande partie des acteurs du logement social. Toutefois, si tout le monde ne saurait dire exactement ce que recouvre ce vocable, une chose est sûre : la discrimination demeure nocive.

Bien que... pas si sûr... lorsque Philippe Olivier évoque une première « expérience professionnelle » qui conduisit ce dernier à faire acte, le plus légalement du monde, de discrimination ... positive !

### La Renaude, à Marseille, un exemple de discrimination positive

Le récit en question fait référence à l'opération de résorption du bidonville de la Renaude dans les années 80. Situé à proximité d'un ensemble HLM, ce quartier d'infortune, occupé à 90% par des familles gitanes, était alors devenu une priorité pour les institutions et notamment pour l'Office Public Hlm local. « Par delà le caractère insalubre de ces logements, et des risques sanitaires qu'ils représentaient pour leurs habitants, La Renaude était devenu le théâtre de conflits de voisinage - parfois très violents -, où s'affrontaient des cultures de vie incompatibles; des conflits devenus trop perturbateurs pour les laisser perdurer » témoigne Philippe Olivier. Acteur, particulièrement impliqué dans cette périlleuse aventure, il se rappelle que dès le départ, « des problématiques et surtout des questionnements nouveaux se

sont posés pour faire face à la prise en compte de ces différences ».

Devait-on utiliser des critères de construction particuliers pour les nouveaux occupants ? Devait-on couvrir le sol des logements de dalles thermo-plastiques tout en sachant que les futurs locataires pourraient être amené à y faire du feu ? Devait-on prévoir un emplacement pour la caravane ? En clair fallait-il adapter ces futurs logements au mode de vie de ces familles gitanes ?

Des choix se sont imposés. Au final si l'urgence de la situation n'a pas permis d'adapter les logements temporaires aux modes de vie gitans, il a néanmoins été décidé de créer une équipe de gestion exclusivement dédiée à cette catégorie de locataires ; soit une équipe spécialement constituée pour l'équivalent de 400 logements alors qu'habituellement elles ont la charge de 3000 logements.

« Même si cela a réellement posé un cas de conscience, nous avons fait le choix de traiter différemment la gestion locative de ces populations. Nous avons discriminé... positivement ! » concède le professionnel.

### Discrimination positive par public cible ou discrimination positive territoriale : quelle bonne formule ?

Ainsi dès lors qu'elle est positive, la discrimination ne serait pas fatalement pernicieuse. Néanmoins, en écoutant un peu plus longuement le directeur de l'AROHlm on devine que cette « discrimination à l'envers » ne fait pas forcément l'unanimité, même auprès de ceux qui l'auraient adoptée. Et en effet l'argument est tranchant : « Quand bien même elle serait positive, il n'en reste pas moins qu'il s'agit toujours de discrimination ». Ainsi, selon le locuteur, la mise en oeuvre d'actions discriminatoires positives alimenterait une sorte de cercle vicieux au centre duquel le traitement favorable d'une catégorie se ferait au détriment d'une autre. « Lorsque vous accordez un délai d'attribution plus rapide aux sortants de centres d'hébergement, poursuit Philippe Oliviero, ne commettez-vous pas un acte discriminant indirect à l'encontre de personnes – certainement confrontées à d'autres difficultés - qui devront attendre 5 à 7 ans avant d'obtenir satisfaction ? ».

Reste qu'en France, sans rayer le principe de la discrimination positive par public cible - loin s'en faut -, on a tendance à lui préférer le principe de la discrimination positive territoriale. Méthode qui ne convient pas pour autant à Philippe Oliviero. Il faut dire que, pour ce dernier, cette inclination territoriale ne faciliterait pas la tâche des organismes Hlm en matière de lutte anti-discriminatoire. Bien au contraire. Se référant à l'exposé introductif de Milena Doytcheva consacré à « l'arrimage territorial de la lutte contre les discriminations raciales » (Cf. intervention p.16), le directeur de l'AROHlm PACA et Corse regrette ainsi « une intervention étatique de plus en plus éloignée dans ce domaine », laissant aux acteurs locaux le soin de définir ensemble une difficile, et tout autant improbable, politique locale.

Présentée de la sorte, la discrimination positive « à la française », quelque soit son orientation, présenterait donc des vertus parfois instables. Pourtant, dans d'autres pays, une appréhension différente de ce type de politique anti-discriminatoire - davantage fondée sur le traitement des inégalités issues « d'handicaps » culturels voir ethno-raciaux - a retenu l'attention de Philippe Oliviero.

Le cas suédois est parlant en l'espèce. Là bas, au pays des vikings, les organismes Hlm locaux usent allégrement d'une certaine adaptation structurelle aux différences culturelles, quitte à traiter certaines populations de manière « inégalitaire ».

C'est par exemple le cas lorsque les bailleurs traduisent les documents stipulant les règles d'occupation à respecter, et ce dans l'ensemble des langues pratiquées ou susceptibles d'être pratiquées dans le parc d'habitation. « En France on se refuse à traduire les contrats de location dans les langues des futurs locataires car on estime que cela consisterait à produire des discriminations, elles mêmes propices au communautarisme » se risque Philippe Oliviero, laissant ainsi transparaître la contradiction qui l'anime sur ce sujet.

Ce n'est pas pour autant que l'intervenant soit convaincu de la capacité d'adaptation de cette « façon de faire » au système du logement social hexagonal. Au-delà la dimension philosophique de ce type d'action, c'est plus pragmatiquement sa dimension technique qui risquerait de poser des problèmes de mise en oeuvre. Ainsi de l'avis du technicien provençal, il serait en effet fort probable qu'au regard des modes de sélection proposés par les organismes Hlm, même s'ils étaient pris en compte, des critères d'inégalité raciale ou culturelle ne se montreraient pas forcément efficaces. Ils auraient tendance à se noyer dans la multitude des publics « déjà (dé)favorisés ». Le cas des primo-arrivants dans les Bouches-du-Rhône, est parlant en la matière. « On les considère comme prioritaires mais comment les distinguer dans le système et les faire apparaître encore plus prioritaires que d'autres groupes labellisés prioritaires ? » ajoute Philippe Oliviero. Bref, dans un contexte où les cas difficiles succèdent aux cas difficiles, il serait de plus en plus délicat de faire des choix... sans discriminer !

### « Intégration » ou « assimilation » : le choix ultime ?

Mais tout bien considéré, la source des problématiques discriminatoires ne se trouverait-elle pas ailleurs, plus en amont et plus exactement au moment où les acteurs publics adoptent une approche confinante à l'assimilation plutôt qu'une vue plus ambitieuse visant plus expressément l'intégration ?

En privilégiant cette dernière – « c'est-à-dire en fondant leur intervention sur le respect mutuel des différences, quelles qu'elles soient » -, les maîtrises d'ouvrage politiques auraient sans doute plus de chance de réduire la présence nauséabonde des discriminations et inculqueraient certainement plus aisément l'acceptation de l'autre... A contrario assimiler – « c'est-à-dire mettre les minorités au diapason de la culture dominante » -, démarche trop rigide, préparerait moins bien à l'admission des différences.

C'est encore une fois grâce à une anecdote étrange, tirée d'un voyage au Pays Bas organisé dans le cadre d'un réseau d'échange professionnel – que Philippe Oliviero illustre cette hypothèse et donne à réfléchir. « Le groupe de Français que j'accompagnais, nous explique ce dernier, a été sidéré par le fait que des représentants communautaires siégeaient au conseil municipal de la ville où se tenait notre conférence. Leur étonnement fût encore plus grand lorsque ces derniers leur expliquèrent que l'intégration à la française ne leur convenait absolument pas. Ils y préféraient de très loin, le système hollandais qui les autorisait à vivre et à participer à la vie de leur commune, tout en conservant le particularisme culturel de leur communauté ».

Toujours est-il que donner raison à cette « façon néerlandaise » de traiter les différences relèverait d'un changement philosophique fondamental... une autre façon de combattre les discriminations. Mais c'est quoi au fait la discrimination ?

> **contact :** [bienvenue@arhlmpacacorse.com](mailto:bienvenue@arhlmpacacorse.com)

## (un peu +)

### Le rôle de l'Association régionale Plus de 30 ans au service de l'habitat social

La vocation de l'Association Régionale des Organismes Hlm de Provence-Alpes-Côte d'Azur et Corse (AR Hlm PACA & Corse), créée en 1975, est d'assurer la représentation territoriale du mouvement Hlm régional auprès des pouvoirs publics et des partenaires locaux, ainsi que de contribuer au développement professionnel et à l'action inter-organismes.

Ces missions s'articulent avec celles conduites au plan national par l'organisation professionnelle Hlm ; l'Association régionale est membre de la Fédération Nationale des Associations Régionales Hlm (FNAR), composante de L'Union Sociale pour l'Habitat (L'USH).

L'Association régionale entretient un partenariat permanent avec les services déconcentrés de l'Etat, les collectivités territoriales et, d'une façon générale, avec toutes les institutions régionales ou locales impliquées dans le secteur de l'habitat et du logement.

Elle organise régulièrement, à l'attention de ses adhérents, des réunions régionales d'informations et d'échanges sur l'actualité législative et réglementaire. Elle anime un «Atelier des métiers» permettant aux responsables Hlm de confronter leurs pratiques professionnelles. L'association est dirigée par un conseil d'administration regroupant 22 organismes, présidé par Bernard OLIVER, président de l'Office Public d'Aménagement et de Construction (OPAC) Habitat Marseille-Provence, et animée par une équipe permanente localisée à Marseille.

> [www.arhlmpacacorse.com](http://www.arhlmpacacorse.com)

Union Sociale pour l'Habitat

## DES FORMATIONS POUR CHANGER LES PRATIQUES PROFESSIONNELLES

Etienne FABRIS (Expert « Délégation à l'action professionnelle » pour l'Union Sociale pour l'Habitat)

Intervention à Micamès

La discrimination serait-elle à ce point perfide, qu'elle parviendrait à s'insinuer le plus sournoisement du monde dans les politiques de peuplement des acteurs du logement social ? C'est en tous les cas ce qu'un document rédigé en mars 2001 par le GELD (Groupe d'étude et de lutte contre les discriminations) a semble-t-il démontré. Intitulée « Les discriminations raciales et ethniques dans l'accès au logement social », cette note de synthèse dénonce ainsi la défaillance structurelle d'un système d'acteurs où l'Etat, mais aussi les collectivités locales et le mouvement Hlm ont une responsabilité partagée. « *Un système au sein duquel chacun participe, sans en avoir forcément conscience, à une chaîne de décisions où peuvent venir s'engouffrer des pratiques discriminatoires* » complète Thomas Kirszbaum, animateur de l'atelier et co-rédacteur de la dite note.

Le mouvement Hlm ne resta pas insensible aux conclusions de ce rapport. Clarifier certains éléments de diagnostic mais également trouver des pistes de progrès pour certains points critiques assumés, apparurent alors indispensables. C'est par conséquent dans cette double perspective que dans les

mois qui suivirent, l'Union Sociale pour l'Habitat décida de créer un groupe de travail entièrement dédié à cette question. Fédéré autour de trois personnalités indépendantes (Simone Veil, Paul Bouchet, Nicole Questiaux), le « groupe des sages » allait réaliser une analyse des risques discriminatoires dans le domaine du logement social et établir dans la foulée une série de recommandations. Pêle-mêle et de manière non exhaustive, celles-ci insistaient sur l'amélioration impérieuse du système d'attribution; sur une attention singulière portée à la gestion urbaine de proximité « notamment dans les ensembles où vivent les populations les plus fragiles »; sur le renforcement de l'offre d'habitat social « là où existent des files d'attentes importantes »; ou encore sur la mobilisation des acteurs et plus spécialement l'accentuation des temps de formation et de sensibilisation accordés aux agents en contact avec les ménages immigrés ou d'origine immigrée.

Ce dernier point allait d'ailleurs trouver une traduction saillante dans l'action d'amélioration engagée par le mouvement HLM.

### La formation comme levier de changement

Pour Etienne Fabris, expert pour la Délégation à l'Action Professionnelle de l'Union Sociale pour l'Habitat, il était clair que le premier pas du changement passerait par une prise de conscience collective du problème. La mise en place d'un projet de formation allait permettre la sensibilisation des personnels des organismes gestionnaires de logements sociaux aux dérives discriminatoires, souvent involontaires.

Financée par le FASILD et le FSE, dans le cadre d'un projet européen labellisé EQUAL, cette formation a suivi un processus méthodologique bien particulier. Soucieuse de répondre aux problèmes vécus par les acteurs du logement social, l'USH a dans un premier temps lancé, sur 4 sites distincts (Bordeaux, Lyon, Cergy-Pontoise et Nancy), une étude permettant d'identifier d'une part les facteurs-risques de discrimination et d'autre part de repérer les bonnes pratiques.

A chaque fois alimentées par des rencontres rassemblant la plus large partie des acteurs locaux du logement, habitants compris, ces étu-

des préalables ont fait rejaillir plusieurs axes de progrès. Il est ainsi apparu essentiel que des efforts coordonnés soient consentis sur l'accueil et dans le rapport à l'Autre. « *Pour mieux lutter contre les discriminations, il est important de mieux connaître les populations susceptibles d'être victimes de ces discriminations* » précise Etienne Fabris. D'autres conclusions focalisaient davantage sur la création ou le renforcement des synergies locales, entre les bailleurs et leurs partenaires, ou encore sur l'attention nécessaire des points de vue et des attentes des « clients-usagers » (demandeurs ou locataires).

Une fois cette phase d'analyse effectuée, le plan de formation à proprement parler, pouvait voir le jour.

### Formations à la carte

Initialement dédiées aux personnels des organismes en contact avec les personnes immigrées ou d'origine immigrée sans oublier leur encadrement, les formations ont été *in fine* ouvertes à l'ensemble des acteurs susceptibles d'entrer en relation avec les publics immigrés : collectivités territoriales, associations, centres sociaux, etc. La « mise en synergie » était ainsi respectée.

Comme prévu, le substrat pédagogique de la formation allait fortement reposer sur la relation du personnel Hlm aux familles immigrées ou d'origine immigrée. Il s'agissait de travailler collectivement sur les *a priori* des différentes parties, lesquels conduisaient parfois à un rejet de l'une et/ou de l'autre. C'est d'ailleurs dans cet objectif, et dans le respect des conclusions révélées par les études préalables, que les maîtres d'ouvrage de la formation ont souhaité que les habitants soient le plus souvent associés. La possibilité d'entreprendre une co-formation mêlant la présence des professionnels et des habitants a ainsi été proposée. « *Cette formule permettait une évolution des relations et des pratiques professionnelles, notamment par les échanges et les acquisitions communes* » surenchérit l'intervenant.

Par ailleurs deux autres types de formation figuraient au menu. Le premier, somme toute assez classique, privilégiait des modules de formation inter-acteurs ou intra-bailleurs, centrés sur la mise en place d'actions de prévention des discriminations. La deuxième, moins conventionnelle, proposait des formations axées sur la résolution des problèmes auxquels les professionnels sont concrètement confrontés dans leurs pratiques quotidiennes. Ces formations-actions furent d'ailleurs très prisées.

Quelle que fût la formule retenue, les formations ont abordé des thèmes précis, adaptés en fonction des situations locales et surtout à chaque fois alimentés par un sondage mené auprès des habitants, délivrant un « matériel vivant » sur les rapports familles / personnels Hlm. Par ailleurs, dans tous les cas, le cadre juridique relatif à la discrimination fût rappelé. « *Cette dimension juridique était indispensable* » assure Etienne Fabris, « *encore aujourd'hui, les acteurs sont trop souvent sur un registre de jugement moral alors même que les actes de discrimination sont tout simplement illégaux. Ils constituent un délit, jugé au pénal* ».

### Sentiments discriminatoires : le difficile apprentissage

Le développement de cette démarche de formation, et surtout sa dimension participative, a permis de donner de nouveaux outils de prévention aux acteurs de terrain, nourrissant les pratiques professionnelles de ces derniers. Elle a également mis à la disposition de l'ensemble des acteurs du logement de nouveaux éléments de compréhension des phénomènes discriminatoires.

Premièrement, les formations ont révélé les difficultés que pouvaient éprouver certains professionnels à qualifier les actions relevant de la discrimination. « *Ce discernement est d'autant moins aisé, que les facteurs de discrimination sont nombreux et souvent masqués, ou tout du moins difficilement repérables par des individus lambda* » ajoute l'intervenant. Ainsi, nombre de participants n'aurait pu imaginer que pour les habitants immigrés ou d'origine immigrée, le refus d'attribution d'un logement, l'absence ou le délai trop important de traitement des réclamations pouvaient être ressentis – à tort ou à raison – comme des actes discriminatoires. De la même manière, ils ont pris conscience qu'un ressenti similaire pouvait prendre corps lorsque la faible qualité de l'entretien et la vétusté du cadre de vie de certains groupes immobiliers s'avéraient importantes.

Deuxièmement, les formations ont pointé du doigt la complexité des règles et des procédures d'attribution, propice à l'alimentation de *sentiments discriminatoires pour les demandeurs*. « *Les réponses d'attente, de refus d'attribution ne sont pas admises par les demandeurs qui peuvent penser que leur origine prend une place centrale dans la décision* » précise Etienne Fabris. Cette situation nécessite de la part des organismes un effort de transparence et une plus grande rigueur dans les critères de sélection des candidats au logement.

En deux ans et demi de programmation (avril 2004 – décembre 2006), cette démarche de formation a été dispensée à 25 reprises par l'AFPOLS et/ou le CNFPT. Rassemblant plus de 300 stagiaires, ces formations ont permis d'interroger les pratiques des organismes et de rechercher de manière pragmatique les voies d'une amélioration de la relation aux personnes immigrées. Quand bien même la participation des collectivités ne fût pas toujours à la mesure de ce qu'elle aurait dû être, il n'en reste pas moins que cette nouvelle façon d'appréhender les discriminations rentre peu à peu dans les mœurs des acteurs du logement ; ou tout du moins pose des questions. La pérennisation de formations anti-discriminatoires – fussent-elles uniquement théoriques – dans le catalogue de formation de l'AFPOLS en est la plus belle preuve.

### Une impulsion partagée, les autres initiatives présentées par Etienne Fabris

L'intervention d'Etienne Fabris ne s'est pas cantonnée à la présentation du plan de formation mis en œuvre par l'USH. D'autres modes d'intervention anti-discriminatoires, auprès desquels des acteurs du monde Hlm rhône-alpin se sont à chaque fois engagés, ont été portés au pot commun des connaissances.

C'est notamment l'exemple d'un programme de sensibilisation permettant aux salariés des organismes Hlm de mieux connaître les discriminations dans l'accès au logement social rencontrées par des réfugiés statutaires dans le département du Rhône ;

ou encore la démarche développée par une instance institutionnelle unique en France : le GIPIV à Lyon qui est parvenu à mobiliser officiellement plusieurs acteurs majeurs de l'agglomération lyonnaise sur cette question (*expérience relatée plus en détail dans les pages qui suivent*).

Il s'agit enfin d'expériences vécues dans le département de la Loire où les organismes Hlm s'attèlent à la réorganisation de leur système d'attribution : mise en commun de la demande au sein d'un fichier unique, mise en place d'actions de sensibilisation et examen systématique des dossiers hors délais « tout est fait pour essayer d'être le plus transparent possible sur les procédures et les règles du jeu. Il s'agit là des premiers pas pour combattre les discriminations réelles et ressenties » conclut Etienne Fabris.

> **contact** : [etienne.fabris@union-habitat.org](mailto:etienne.fabris@union-habitat.org)

## (un peu +)

### L'Union Sociale pour l'Habitat et la lutte contre les discriminations

L'USH regroupe environ 800 organismes de logements sociaux, Offices publics d'Hlm, Entreprises sociales pour l'habitat, sociétés coopératives Hlm et sociétés anonymes de crédit immobilier. Les organismes de logements sociaux ont reçu pour mission la construction, l'aménagement, l'attribution et la gestion des logements locatifs sociaux visant à améliorer les conditions d'habitat des personnes de ressources modestes et défavorisées. Ils participent à la mise en œuvre du droit au logement et contribuent à la nécessaire mixité sociale des villes et des quartiers. (art. L.411 du CCH). Ils logent en proportion très importante des personnes susceptibles d'être victimes de discriminations.

En tant qu'acteur important du secteur du logement, l'Union sociale pour l'habitat souhaite contribuer pleinement à la prévention des discriminations et favoriser la promotion de l'égalité dans le respect de ses missions définies par le CCH.

Différentes actions ont été menées par l'USH afin de prévenir les risques de discrimination. Ces actions sont destinées à favoriser un accès égal au logement social pour les personnes immigrées mais aussi d'autres types de population comme les personnes handicapées. Elles ont pu se traduire par : publication de guides à l'attention des organismes, organisation de journées professionnelles, de journées de sensibilisation...

> [www.union-hlm.org](http://www.union-hlm.org)

> **Rapports en téléchargement**

**Le rapport du GELD :**

<http://oduis.free.fr/geld.html>

**Le « rapport des sages » :**

[http://www.union-habitat.org/hlm/dripweb.nsf/11D34B8475837ED2C12572BB002E4785/\\$file/RapportVeilBouchetQuestiaux.pdf?OpenElement](http://www.union-habitat.org/hlm/dripweb.nsf/11D34B8475837ED2C12572BB002E4785/$file/RapportVeilBouchetQuestiaux.pdf?OpenElement)

Ville de Lyon  
-----

## LE GIPIV : HISTOIRE D'UNE «INSTANCE MUNICIPALE D'INTÉGRATION» DEVENUE «ACTRICE MÉTROPOLITAINE» DE LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

Alexandre KOSAK (Chargé de mission « égalité », Ville de Lyon)

-----  
Intervention à Tàlence

**L**e point de départ du GIPIV (Groupe d'Initiatives pour l'Intégration dans la Ville) est assez récent. Il prend forme au début du premier mandat politique de Gérard Collomb, maire de Lyon depuis 2001. Au commencement de l'action : c'est une détermination politique affichée autour des questions d'intégration et d'insertion qui a servi de dynamiteur. « Cette volonté correspondait à une envie tenace de donner vie aux notions de «cohésion sociale» et de «vivre ensemble» » précise Alexandre Kosak, chargé de mission du GIPIV.

La lettre de mandature, qui officialise la naissance du GIPIV en juin 2003, traduit parfaitement ce « parti pris philosophique ». Dans les faits, l'instance consultative, composée de 25 membres choisis parmi des personnalités représentatives de la diversité culturelle et sociale de l'agglomération, devient très vite opérationnelle.

### De l'intégration ... à la lutte contre les discriminations

Plusieurs missions lui sont rapidement confiées. Dans un premier temps, le GIPIV a pour objectifs de rechercher les causes des dysfonctionnements et autres insuffisances en matière d'intégration, d'inventorier les besoins en recueillant l'avis des différents acteurs impliqués (notamment par le biais d'auditions) et enfin de valoriser et soutenir les pratiques sociales innovantes. Dans un second temps, il est attendu que l'instance formule des recommandations concrètes visant à améliorer l'intégration dans la ville des publics concernés.

La première phase se traduit par une trilogie de « rapports-diagnostic » produits sur chacun des trois champs d'intervention couverts par le GIPIV, à savoir l'emploi, l'éducation et le logement. C'est à l'issue du premier rapport dédié à l'emploi, que le groupe d'initiatives fait une proposition innovante : créer une « mission égalité ».

Dès le début ce nouveau pôle a été pensé comme un service transverse censé traquer dans l'ensemble des « bureaux municipaux » toutes les formes de discrimination à l'œuvre. Car en effet, si l'intégration et l'insertion furent les premiers champs d'intervention du groupe de réflexion, la question de la lutte contre les discriminations pris très vite le pas. « Par actions successives, et notamment la formation des élus, nous avons commencé à faire émerger la réalité d'un phénomène qui finalement ne collait pas tout à fait avec les problématiques liées à l'insertion ou l'intégration » témoigne Alexandre Kosak.

### De la volonté politique à la mise en œuvre d'une politique publique

Presque deux ans et demi se sont écoulés entre l'acte de création politico-administratif de la « mission égalité » et son apparition effective au sein des services municipaux. « C'était le temps nécessaire pour que l'administration recon-

naissance qu'il était de sa compétence, et surtout d'intérêt général, d'intervenir sur la question des discriminations » précise le chargé de mission.

Pour autant, la commande politique de ce service n'a pas toujours été très claire. C'est à la fois le GIPIV et la « mission égalité », elle-même, qui ont dû mettre au point un programme d'interventions susceptible de changer les habitudes des agents municipaux sur cette question. Il n'en reste pas moins qu'au final, l'initiative constitue une véritable politique publique anti-discriminatoire locale. Une politique unique en France, au sein de laquelle la transversalité inter-services, et depuis peu inter-institutionnelle, est de mise. L'élaboration et le suivi d'une fiche-action contenue dans le Programme Local de l'Habitat par la « mission égalité », incluant un mandat d'intervention auprès des « services logement » de la ville et plus récemment de la Communauté Urbaine du Grand Lyon, donne un bon exemple de ce pouvoir transverse. « C'est d'ailleurs ce type de mandat, octroyé à la fois politiquement et administrativement, réitéré pour l'ensemble des services, qui nous a conféré toute la légitimité d'intervention et notamment le pouvoir d'interpellation des uns et des autres sur la question des discriminations » confie Alexandre Kosak.

### Un rapport exclusivement dédié aux discriminations dans l'accès au logement

Pour poursuivre sur la question singulière du logement, la publication en 2006 du deuxième rapport du GIPIV, cette fois entièrement consacré à ce champ, a permis d'établir une série de propositions que l'instance a pris le temps de mûrir. Celles-ci s'inscrivent d'une part dans une approche privilégiant l'égalité de traitement, s'adressant ainsi, dans une logique égalitaire du rétablissement du droit, aux acteurs ayant la capacité, sinon le pouvoir, de discriminer ; d'autre part dans une approche privilégiant cette fois-ci l'égalité des chances, et par conséquent davantage axée sur la compensation des « handicaps » connus par certaines populations. Carences que la stricte application du droit ne suffit pas à traiter.

Dans le désordre et sans hiérarchie, ces propositions se focalisent en premier lieu sur la volonté d'étendre les fonctions de la « mission égalité » aux questions relatives à l'habitat et d'élargir ces dernières à l'échelle pertinente de l'agglomération (cf. l'exemple du PLH un peu plus haut). On retrouve parmi cette ligne de conduite principale, l'ambition visant à créer un observatoire de l'égalité, en s'appuyant notamment sur les

observatoires locaux de la demande sociale en logement. Il est également préconisé d'agir sur l'image du logement social (de faire de celui-ci un logement choisi et non « octroyé »), d'améliorer l'information des demandeurs (notamment sur leurs droits), de clarifier les filières d'accès au logement social (aussi bien en externe qu'en interne), et de définir une charte des bonnes pratiques des bailleurs. Enfin, la question centrale, et indispensable, de la formation et plus largement de la qualification des acteurs apparaît en bonne place.

### Qualification, mobilisation, observation : trois axes d'intervention privilégiés

Au jour d'aujourd'hui, ce dernier volet est celui qui s'est concrétisé le plus fortement. C'est notamment le cas avec l'organisation d'une journée de travail, ayant réuni la grande majorité des acteurs locaux du logement. Cette dernière se voulait la plus pragmatique qu'il soit. Aussi, une fois les sempiternels, mais nécessaires, rappels juridiques évacués, les participants présents ce jour là, ont planché sur la définition commune des risques de discriminations latents. « Sans atteindre un niveau de technicité très élevé, cet échange a libéré la parole, constituant les fondations d'un cadre partagé » résume Alexandre Kosak. Depuis, cet effort de construction de culture commune se poursuit. Un nouveau module de formation du CNFPT est en cours de construction. Toujours axé sur l'exploitation de cas concrets, il s'appuie sur la rédaction de 50 fiches, correspondant à 50 parcours de vie, qui permettent de dévoiler certains mécanismes sournois de la discrimination au cœur des pratiques professionnelles locales.

Ce type d'opérations qualifiantes, basées sur le dialogue et le partage d'expérience, sert par la même occasion un des autres leitmotivs du GIPIV : la mobilisation et l'association de l'ensemble des acteurs locaux du logement autour des problématiques discriminatoires. Cet élargissement s'est d'abord concrétisé par le rapprochement de la ville de Lyon et de la Communauté Urbaine du Grand Lyon, avec en guise de bouquet final la création en 2006 du Groupe Technique d'Agglomération sur les Discriminations dans l'accès au logement (GTAD).

A un autre niveau, d'autres acteurs locaux en charge des politiques du logement - les organismes Hlm et leur association régionale (ARRA), tout comme les associations impliquées dans l'accès et le maintien dans le logement - se sont davantage sentis impliqués par la question.



Enfin, de manière plus innovante ou tout du moins plus inhabituelle, le développement de relations privilégiées avec le secteur du logement privé est en train de prendre corps.

Le dernier axe d'intervention auquel la « mission égalité » accorde une attention particulière reste celui de l'observation. Même si l'observatoire de l'égalité n'est pas encore opérationnel, la « mission égalité » a commandité auprès du chercheur René Ballain (laboratoire PACTE CNRS) une étude visant à apporter une meilleure connaissance de la place des discriminations dans le champ global du logement. Cette obstination à produire de la connaissance a conduit l'équipe de recherche à constituer une batterie d'indicateurs capables de faire apparaître, selon des modalités d'analyse proches du tri croisé, les phénomènes de discrimination dans l'accès au logement.

Malgré la satisfaction engendrée par cette étude, il n'en reste pas moins, que la discrimination demeure difficilement identifiable à partir de données statistiques classiques. « Vous aurez beau être en mesure de renseigner précisément tous les indicateurs du monde, aucun d'entre eux ne vous indiquera avec certitude que telle ou telle situation inégalitaire a été provoquée par une discrimination » conclut Alexandre Kosak. Cette présentation laisse ainsi penser que par delà les difficultés éprouvées dans l'observation des actes de discrimination, c'est plus largement encore la mesure de l'efficacité des actions de lutte qui apparaît délicate.

> **contact :** alexandre.kosak@mairie-lyon.fr

-----  
 > [www.lyon.fr/vdl/sections/fr/vie\\_democratique/promotion\\_de\\_legali/groupe\\_dinitiatives](http://www.lyon.fr/vdl/sections/fr/vie_democratique/promotion_de_legali/groupe_dinitiatives)  
 -----

## (débat +)

### Et l'évaluation alors ?

Tout au long de l'atelier, les intervenants ont laissé planer un certain doute concernant l'évaluation des politiques publiques de lutte contre les discriminations. Toutefois, des questionnements émis lors du débat qui suivit, permirent d'en savoir davantage sur la question. Extraits d'un débat... plutôt technique.

#### Remarque d'un participant :

Concernant la question de l'observation, vous avez mentionné une série de critères parmi lesquels figurent la nationalité ; or on sait aujourd'hui que lorsqu'on est victime d'une discrimination ce n'est pas forcément en fonction de sa nationalité.

#### Réponse d'Alexandre Kosak :

Vous avez raison. Il est indéniable qu'il est extrêmement ardu de repérer les véritables raisons d'une discrimination. C'est d'autant plus complexe qu'il est très difficile d'obtenir des informations sur le caractère ethno-racial de certaines « politiques de peuplement ». Dans notre cas, nous faisons tout notre possible pour tenter de contourner la législation. Ainsi il est fréquent que l'on demande des dérogations pour réaliser des études patronymiques. Malgré une commande politique forte pour mettre en place un observatoire sur les trois champs concernés par la discrimination, je dois avouer qu'aujourd'hui, cela relève de la gageure.

#### Question d'une participante :

Le « testing scientifique » – technique d'observation, différente du « testing judiciaire », qui consiste à tester une population d'offres aussi large que possible, dans le but d'obtenir des résultats statistiquement significatifs sur l'existence de discriminations sociétales à l'encontre d'une catégorie particulière de population – ne peut-il pas constituer « l'outil manquant » ?

(Suite du débat de l'atelier «logement» de Talence p. 54)

SOS Racisme Gironde

## PRIS EN FLAGRANT TESTING !

Sandrine MALET (Présidente SOS Racisme 33)

Intervention à Micamès

On ne présente plus SOS Racisme. Pour cette association aux valeurs républicaines créée en 1984, les inégalités entre les individus sont les principales causes de repli communautaire et identitaire, de racisme, et de violence.

C'est en 1998 que la lutte contre les discriminations devient une orientation prioritaire pour l'association. A cette époque, les discriminations sont encore taboues dans la société française, tant pour les pouvoirs publics que pour les victimes elles mêmes, et plus largement encore pour « l'Homme de la rue ». « *Personne n'osait en parler, tout le monde, fermait les yeux* » livre Sandrine Malet, présidente de SOS Racisme Gironde. C'est justement pour dénoncer le déni qui entoure cette forme de « métastase sociale » que l'association va vouloir s'engager durablement. Une action avant tout marquée du sceau de la justice. « L'idée était d'une part de consigner les actes de discrimination devant les tribunaux et d'autre part de pouvoir rétablir judiciairement les victimes dans leurs droits » poursuit la locutrice.

Le « testing », ou « test de situation », importé d'Angleterre, va alors consister en une technique permettant d'apporter un élément

de preuve valable juridiquement en démontrant que l'acte discriminatoire est opéré en fonction d'un critère interdit par la loi.

### Vous avez dit «testing» ?

Le testing répond à une méthodologie bien précise : il s'agit de reconstituer une situation discriminante afin d'apporter un élément de preuve objectif de cette dernière. « *De manière plus concrète, cela vise à reconstituer une situation de flagrant délit* » ajoute l'intervenante girondine. Pour cela, les associations qui le pratiquent s'évertuent à présenter, lors d'une procédure de recrutement professionnel ou encore lors d'une démarche de recherche d'appartement, des candidats de types différents aux profils similaires (âge, tenue vestimentaire, expérience professionnelle...etc).

Le but ultime étant de démontrer que le choix s'opère en fonction du seul critère différenciant les personnes, à savoir un critère prohibé : l'origine ethnique ou le patronyme par exemple. Le testing peut se dérouler dans une situation de face à face physique et/ou lors d'appels téléphoniques.

Ce type de démarche est généralement déployé à la suite de signalements rapportés dans le cadre des permanences juridiques tenues par l'association, et provenant, dans la majeure partie des cas, des victimes elles-mêmes et parfois de témoins bien intentionnés. Malgré tout on ne peut pas dire que les signalements en bonne et due forme, sont particulièrement aisés. Encore aujourd'hui, de nombreux témoins éprouvent des difficultés pour gérer ce genre de situations.

### « Recherche témoins »...

Initiée dès 2003 par SOS Racisme, la campagne d'information «Les testeurs de République» a justement pour objectif de sensibiliser le public aux discriminations et surtout d'encourager les personnes constatant ou subissant des discriminations à les signaler et à témoigner. Il s'agit de lancer une sorte « d'appel à témoins » en tenant des stands d'information dans différents lieux publics. Cette campagne vise également les personnes exposées à des consignes discriminatoires (secrétaires, employés d'un service de ressources humaines...etc). « *Par expérience, les témoignages*

émanant « de l'intérieur » d'un organisme sont décisifs en matière de preuves juridiques » assure Sandrine Malet. Dans ce genre de cas, l'opération de testing et les témoignages se révèlent complémentaires; afin d'apporter des éléments concordants. Il s'agit de constituer un faisceau de preuves cernant l'orientation de la discrimination à partir de plusieurs faits objectifs.

Cependant, lorsque les témoignages font défaut, le testing acquiert en soi une valeur juridique. C'est grâce à cette démarche, validée comme mode de preuve par trois arrêts de la cour de cassation (2000/2002/2005) et définitivement légalisée par la loi du 31 mars 2006, que les discriminants pourront être mis en cause et condamnés. Dans les faits, une fois le « contrevenant » repéré, le testing à proprement parler peut débiter. Pour chacune des « situations suspectes », SOS Racisme va dépêcher des « testeurs » chargés de reconstituer les faits. « Certains faisant preuve d'un vrai talent d'acteur » confie Sandrine Malet. Par ailleurs, des témoins, non participants mais observateurs, doivent être présents pour attester de la véracité des faits et ainsi devenir des témoins objectifs devant les tribunaux.

Il faut également noter que la reconnaissance des testings comme mode de preuve a été le fruit d'une bataille juridique car - contrairement à la juridiction civile - lorsque le contentieux est porté devant le tribunal correctionnel, « les infractions peuvent être établies par tout mode de preuve et le juge décide d'après son intime conviction » (art. 427 C de la procédure pénale). *In facto*, les tribunaux peuvent reconnaître l'enregistrement audio ou vidéo comme un élément à charge supplémentaire lors d'opération de testing. C'est la raison pour laquelle, lorsque c'est techniquement possible, SOS Racisme n'hésite pas à enregistrer des « suspects » à leur insu.

### ..désolé, l'appartement est déjà loué !

Les testings peuvent avoir des finalités multiples. « Bien qu'organisées à des fins judiciaires, certains acteurs peuvent accorder à ces démarches un caractère plus scientifique – c'est-à-dire destinées à rassembler des éléments de connaissances » explique l'intervenante. Utilisés sur le deuxième mode, des testings ont par exemple permis d'établir une typologie de stratégies discriminatoires dans le milieu des agences immobilières à partir des observations recueillies par l'association au plan national. Sandrine Malet présente les plus symptomatiques.

La première d'entre elles est axée sur le mensonge. Dans ce cas, l'agence utilise des prétextes fallacieux

à l'encontre des candidats présentant des patronymes d'origine étrangère. L'entretien est alors abrégé. « L'appartement est déjà loué » s'entend dire le candidat de type maghrébin alors que l'appel d'un testeur de type européen, quelques minutes plus tard, se conclut généralement par l'obtention rapide d'un RDV ! » témoigne Sandrine Malet.

La deuxième stratégie fait davantage appel à des subterfuges - de portée discriminatoire indirecte - visant à « refroidir » les candidats indésirables. Toute une série d'arguments dissuasifs va alors être utilisée : « Êtes-vous sûr que ce logement est bien pour vous ? », « Il est loin de votre travail quand même... », « C'est un logement relativement cher pour les prestations qu'il offre »... Enfin, certaines agences vont recourir à des exigences financières et administratives disproportionnées et souvent illégales (cautions et revenus surestimés, montant d'une année de loyer bloqué sur un compte bancaire, garants de nationalité française...etc).

Le motif de la discrimination est implicite et rarement explicite. Il est camouflé par un argumentaire détourné de la part des auteurs afin de cacher les critères illicites de discrimination. Le testing permet alors de démontrer le traitement différencié opéré entre les personnes. Les réponses données aux candidats de même profil (âge, situation professionnel et financière, type de logement souhaité, quartier et ville ciblés...etc) diffèrent et les sélectionnent finalement selon leur patronyme ou « appartenance vraie ou supposée à une ethnie ».

### Des « testing » pour quelle efficacité et dans quels buts ?

Pour illustrer l'efficacité de cette technique, Sandrine Malet présente deux exemples de testing ayant abouti à la condamnation des « locuteurs » discriminants.

Le premier exemple concerne une agence immobilière toulousaine. L'histoire est somme toute banale. Elle concerne un jeune couple dont la femme occupe un poste de maître de conférences dans une université. Nommée à Toulouse, Malika – puisque c'est son prénom - décide avec son conjoint – Gilles - de rechercher un appartement dans la ville rose. Chose qui va s'avérer plus difficile que prévu. En effet, le coup de cœur que le couple aura pour un joli T3 situé en centre ville ne durera malheureusement que très peu de temps. La faute à la directrice de l'agence qui refusera que Malika signe le bail. En dépit d'explications réclamées par les « locataires indésirables », le refus restera infondé. Fortement suspicieux de l'attitude de l'agence,

et plus particulièrement des « directives racistes » du propriétaire, le couple décide de saisir SOS Racisme. A partir de là, un « testing téléphonique » va être lancé. Un appareil téléphonique avec haut-parleur, un enregistreur, des témoins et des testeurs rompus au jeu de scène, vont permettre de reconstituer et surtout d'enregistrer des faits discriminatoires identiques.

« Au bout du compte la directrice a avoué que les directives de son client l'avaient fortement invité à évincer toute candidature « trop exotique » » raconte Sandrine Malet. C'était en 2001 et le procès n'a eu lieu que trois ans plus tard. L'enregistrement ayant permis de valider les propos de la responsable de l'agence et de prouver l'acte de discrimination, les deux « complices » ont été condamnés à verser 3000 euros d'amende.

Le deuxième exemple montre que les ruses visant à écarter des personnes de type extra-européen de certains marchés immobiliers peuvent être très punitives. Le cas incriminé – ou plutôt les cas – font référence à des agences immobilières d'une même filiale, dont la spécialité réside dans la vente de listes d'appartements aux personnes en recherche d'une location. Suite à un signalement d'une employée, SOS Racisme est informée que l'entreprise utiliserait un double codage : un fichage pour catégoriser les candidats selon les origines et un fichage élaboré en fonction des attentes des propriétaires (« pas d'étrangers... »). SOS Racisme a mené un testing de grande ampleur auprès d'une quinzaine d'agences de cette filiale. Une fois que cette démarche a prouvé la dimension discriminante de leur « sélection », une dizaine de plaintes a été déposée en 2003. Ces dernières ont donné raison aux plaignants puisqu'en janvier 2007, la directrice du réseau d'agences a écopé de 6 mois de prison avec sursis et d'une amende de 10 000 euros de dommages et intérêts pour avoir pratiqué le fichage ethnique et la discrimination raciale.

Depuis 2000, c'est plus d'une centaine de procès qui a abouti à une condamnation. Une trentaine d'entre eux ont porté sur des discriminations dans le domaine du logement, avec des amendes moyennes en constante augmentation et l'apparition de peines de prison avec sursis. Conjuguées à des condamnations d'un caractère plus citoyen, comme la publication par certains magazines du nom des agences délinquantes, plus des deux tiers des peines ont été prononcées ces quatre dernières années, ce qui montre leur forte croissance. Les actions en Justice ont de multiples finalités explique Sandrine Malet : « Elles permettent d'obtenir une réparation pour les victimes mais surtout de dissuader les potentiels auteurs. Mais elles envoient surtout un message fort à la société française. La

justice en tant qu'institution de la République, restaurer par ces condamnations l'égalité tant attendue par toute une frange de la population. Il s'agit d'inscrire dans la réalité la devise républicaine « Egalité, Liberté, Fraternité. » »

> **contact** : [sosracisme33@voila.fr](mailto:sosracisme33@voila.fr)

> **www.sos-racisme.org**

## (débat + / suite)

### Réponse d'Alexandre Kosak :

La question de la discrimination, est un acte singulier, commis à un moment donné. Par conséquent il y a peu d'outils capables de saisir la discrimination sur le fait. Toutefois, il est vrai que l'intérêt de l'observation ne se limite pas au repérage de l'acte discriminatoire en lui-même ; connaître ses effets est tout aussi intéressant. Et malheureusement je pense que le « testing scientifique » se contente de mesurer un phénomène trop fictif, que seuls les testeurs scientifiques sont en mesure de déchiffrer. Or à un moment donné le « testing scientifique » ne peut être la réponse ultime à un champ d'interrogation qui doit être beaucoup plus largement partagé au sein de la société. Je ne crois pas que cette démarche puisse saisir toute la réalité de la discrimination.

### Réponse de Sandrine Malet :

Effectivement, en termes d'observation et même d'évaluation, je ne suis pas persuadée que les statistiques ethniques constituent le meilleur outillage dont la société française puisse se munir en matière de lutte contre les discriminations. On s'en rend d'autant mieux compte lorsqu'on observe les expériences engagées dans les pays anglo-saxons.

### Réaction de Thomas Kirszbaum :

Si les statistiques ethniques ne constituent pas la panacée, leurs résultats – une fois agrégés - ont au moins le mérite d'interroger les processus à l'œuvre ; ceux qui conduisent à créer des inégalités de représentation de divers groupes dans différents secteurs de la vie sociale. De toute évidence, l'expérience lyonnaise démontre que leur absence, ou la création d'ersatz coûteux en temps et en énergie, brident l'action.

ACSé PACA / Approches Cultures & Territoires / association Passerelle

## UNE APPROCHE PSYCHOLOGIQUE DE LA DISCRIMINATION

Isabelle FOUQUE (Chargée de mission à la direction régionale de l'ACSé PACA)

Diatou N'DIAYE (Responsable de l'association Passerelle - Marseille)

Damien BOISSET (Chargé de mission au Centre de ressources Approches Cultures & Territoires)

### Intervention à Miramas

**Ils** sont trois. Trois intervenants, issus d'horizons et de structures professionnelles différentes, venus ensemble à Miramas, présenter une démarche assez innovante.

Si ce n'est le désir partagé de faire reculer les discriminations dans les murs des établissements scolaires de la région PACA – et d'ailleurs –, un nom nous solidement leur discours : Vijé Franchi, psychologue clinicienne, maître de conférences à l'Institut de psychologie de l'université de Paris V - René Descartes, également analyste de pratiques et formatrice.

### Tout commence en avril 2005...

Organisé par le FASILD les 5 et 6 avril 2005 à Marseille, un colloque en partie consacré aux questions d'ethnicité et de discrimination à l'école fut l'élément fondateur d'une nouvelle façon d'appréhender les discriminations en milieu scolaire.

« Des choses très diverses, très disparates ont été abordées lors de ces deux journées. Beaucoup de

matière donnant à réfléchir sur ces questions là, et puis surtout il y eut la communication de Vijé Franchi » commente Damien Boisset, chargé de mission au centre de ressources Approches Cultures & Territoires. En effet, ce jour là, le chargé de mission ne fût pas le seul à être interpellé par l'intervention de la psycho-clinicienne. « Elle a employé des mots qui n'étaient pas habituels pour parler d'une réalité qui concerne pourtant tout le monde » poursuit Isabelle Fouque, chargée de mission à la direction régionale de l'ACSé PACA.

Mais quelle est donc cette posture qui a fait « tilt » dans les esprits de professionnels occupant pourtant des positions très diverses : personnels de l'ACSé, éducateurs, salariés des centres sociaux associatifs, enseignants, parents, équipes du Contrat de Ville de Marseille ... ?

### Une méthode à part

Cette autre façon d'appréhender les discriminations repose avant tout sur l'analyse psychologique

du problème et plus exactement des individus qui le vivent. Vijé Franchi préconise ainsi de décortiquer l'impact des « vécus discriminés » sur la construction identitaire des enfants, mais également des adultes porteurs des actions éducatives. Analyse au bout de laquelle il s'agit de faire changer le regard des uns vis à vis des autres, mais également le regard de chacun sur sa propre personne. Il ne s'agit pas pour autant de dire « vous êtes tous psychologues, vous allez tous comprendre les enfants, leur famille, leur vécu ». La réponse se veut éducative et collective. Par contre l'acceptation de la place du vécu émotionnel, des enfants et des éducateurs, est primordiale; et cela passe par la mise en place d'un espace de parole. Or pour Isabelle Fouque, « ce n'est pas dans la culture professionnelle du plus grand nombre ».

Mais finalement c'est peut-être le ressenti d'une enseignante - livré par Damien Boisset - qui parle le mieux de la spécificité de

de l'approche proposée par Vijé Franchi : « *les enfants apportent chacun dans leur sac des cailloux ; ces cailloux qui les empêchent de vivre et de grandir, ces fameuses discriminations qu'ils ressentent, ces difficultés à grandir, tout le temps, ils nous déposent leurs cailloux. Alors on peut dire : je les prends avec moi, cela te soulage ; et puis au bout d'un moment le sac devient trop lourd alors on s'écroule avec. On peut aussi dire : non, ces cailloux je ne les veux pas, prends les et débrouille toi avec, c'est ta vie après tout.* ». L'enseignante ajoute « *je pense que c'est ce que fait l'institution tant avec les profs qu'avec les enfants. On laisse l'enfant avec ses cailloux et pour lui c'est une détresse absolue. Notre boulot c'est de prendre le caillou et de le digérer, le dissoudre avec les ingrédients qu'il faut et le lui renvoyer sous une forme assimilable. J'ai compris ce que tu vis, je te rends ton caillou, maintenant toi tu peux en faire quelque chose. Je l'ai pensé pour toi, je l'ai rendu pensable, assimilable en tant qu'éducateur. Et, c'est pour cela que nous avons besoin de soutien pour nous aider à digérer les cailloux des gamins, pour qu'on tienne debout et que l'on fasse notre boulot d'éducateur.* »

Aussi difficile que soit la restitution et l'explication de cette méthode par un non psychologue, il est une chose indiscutable : cette approche a séduit un grand nombre d'acteurs, au point que ces derniers, sous l'impulsion fédératrice de l'ACSé PACA, avec l'appui technique d'Approches Cultures & Territoires et de l'AFRAPE, ont souhaité aller un peu plus loin. Un an et demi plus tard, plusieurs équipes éducatives ont par conséquent sollicité l'intervention de Vijé Franchi en PACA.

### **De l'analyse collective à un accompagnement taillé sur mesure**

Construit autour de 2 journées, un cycle de formation, intitulé « Ethnicisation et violence à l'école » a permis d'éveiller chez les professionnels leur capacité d'analyse et de réactions concernant le traitement des causes cachées de la violence à l'école. Devant le succès et le satisfecit du premier cycle organisé en 2006 à Marseille et Toulon, un deuxième suivra en 2007. « Ce sont à chaque fois 30 à 60 personnes qui ont participé » témoigne Isabelle Fouque.

Un public constitué de parents d'élèves, d'acteurs culturels, de travailleurs sociaux, de personnels des collèges, de directeurs d'écoles, de coordonnateurs REP, de directeurs de centres sociaux, de jeunes animateurs BAFA... Les enseignants, eux, furent présents mais en nombre restreint, du fait de la non-reconnaissance de ces temps de formation par l'institution.

Le contenu du cycle permettait de proposer une évolution pédagogique au fil des deux journées. La première interrogeait l'articulation entre les dynamiques identitaires de l'enfant et des professionnels, leurs vécus et leurs réactions face à la discrimination, mais aussi face à l'échec et au sentiment de désespoir. Elles abordaient les stratégies éducatives des enseignants et des parents afin de comprendre comment ces différents facteurs interagissent pour produire les contextes de socialisation ou de désocialisation des jeunes. A l'issue de ce « travail d'analyse », il s'agissait de proposer des accompagnements d'équipes à la carte, de manière très localisée. L'école de la Major, dans le quartier du Panier à Marseille, et le collège Edmond Rostand dans le 13<sup>ème</sup> arrondissement de la cité phocéenne souhaitèrent s'engager dans l'expérience. « *La première sur le temps libre des enseignantes intéressées, précision qui a son importance* » souligne Damien Boisset.

Dans les deux cas, les équipes éducatives étaient dans une situation partielle d'échec. Bénéficiaire d'une démarche cousue main, basée sur la compréhension des mécanismes discriminatoires à l'œuvre dans leur établissement et sur l'analyse de leurs propres pratiques pédagogiques s'avérait alors plus qu'intéressant : « *Les équipes y ont immédiatement vu une manière de mieux porter les enfants auprès desquels elles intervenaient* » précise Isabelle Fouque.

Le témoignage d'une enseignante de l'école de La Major - la même personne déjà citée par Damien Boisset - permet de mieux comprendre le contexte dans lequel évoluait l'équipe éducative : « *Rapports sociaux extrêmement durs, pas une journée sans insultes, chacun enfermé dans sa différence. Ce qui rassemble les élèves c'est uniquement leur misère sociale. Ils se détestent parce qu'ils se ressemblent dans ce qu'ils ne veulent pas être et se sentent astreints à être quand même. Cette atteinte à l'estime de soi est aussi une atteinte à la capacité à se projeter dans le futur donc à apprendre à grandir. [...]* »

Et cette sous-estime de soi est telle qu'elle altère inévitablement l'image que porte l'équipe enseignante sur elle-même - et sur ses pratiques - mais altère également le regard qu'elle porte sur les enfants. Les questionnements qui préoccupaient alors les esprits de l'équipe éducative parlent d'eux mêmes : « *Comment peut-on travailler avec des élèves que l'on a tendance à voir comme de futurs délinquants, de futurs chômeurs... Comment dépasser ces terribles a priori, énormes facteurs discriminatoires ?* ». L'accompagnement, animé par Vijé Franchi, fût ainsi axé sur l'aide des équipes éducatives à penser les enfants différemment.

## Quel avenir pour cette démarche ?

Avec le recul chacun est d'avis que cette expérience fût incontestablement une réussite. « Toucher 150 personnes en 2 années, avec deux suivis d'équipes, est déjà une bonne chose » rapporte Damien Boisset. D'un point de vue qualitatif, il suffit d'écouter le témoignage de Diatou N'Diaye, responsable de l'association Passerelle - Tey ak Euleug (Aujourd'hui et Demain, en wolof) - dans les quartiers Sud de Marseille, pour être convaincu. « Personnellement je suis partie de la journée de formation en ayant l'impression que Vijé Franchi s'était adressée à moi. Tout ce qu'elle disait, offrait des solutions à des problèmes que nous connaissions sur le territoire ». D'ailleurs elle ne tardera pas à s'emparer de ces « préceptes » pour les transposer sur son propre terrain d'action, et remobiliser les membres de son association (essentiellement des parents) dans le cadre d'un projet REAAP (Réseau d'Ecoute, d'Aide et d'Appui à la Parentalité). Des conférences, auxquelles ont assisté des enseignants, ont ainsi permis d'entendre les différents sons de cloche. « Les parents comme les enseignants ont appris des uns et des autres, des choses nouvelles sur le comportement de « leurs » enfants. Les vécus de discriminations sont désormais mieux compris, les violences qui en découlent mieux canalisées ».

Néanmoins, plusieurs freins existent. Notamment la friabilité institutionnelle à l'encontre de cette formation d'un nouveau genre. En effet, il a été souligné à plusieurs reprises la difficulté qu'il existait à développer ce type d'intervention à partir d'un portage « quelque peu bricolé », ou en tous cas non légitimé par le Rectorat. Il semblerait que l'on ne parle pas toujours très aisément des discriminations au sein de l'Education Nationale. Preuve de cette « occultation », le PAF (Plan Académique de Formation), qui a la particularité d'adapter les formations en fonction des typologies de collèges mais aussi en fonction des problèmes propres aux établissements, ne propose pour le moment aucune entrée formelle qui ait un rapport direct avec les thèmes de « vécu de discrimination ».

Aujourd'hui chaque initiateur de cette démarche n'espère qu'une chose : que les équipes enseignantes fassent progressivement remonter leur intérêt de manière officielle et non officieuse. « Une fois l'intérêt de cette expérience connue et reconnue par l'Education Nationale, l'ACSé pourra alors lui donner une autre envergure » commente Isabelle Fouque. D'ailleurs l'agence ne reste pas inactive sur le sujet. Elle a décidé d'expérimenter la démarche sur une deuxième Académie. Par ailleurs l'agence finance de-

puis 2 ans un Diplôme d'Université (DU) conçu et porté par Vijé Franchi, auquel participe un certain nombre « d'expérimentateurs de terrain » déjà impliqués dans la démarche. Le but est de qualifier des personnes ressources qui puissent ensuite faciliter la multiplication de cette démarche : Vijé Franchi n'a pas le don d'ubiquité, et les besoins sont énormes pour faire évoluer représentations et pratiques !

> **contacts** : [isabelle.fouque@lacse.fr](mailto:isabelle.fouque@lacse.fr)  
[diatou.ndiaye@yahoo.fr](mailto:diatou.ndiaye@yahoo.fr)  
[damiens.boisset@approches.fr](mailto:damiens.boisset@approches.fr)

## (un peu +)

### « Approches Cultures & Territoires » (ACT)

est une association à but non lucratif fondée en janvier 2005 à Marseille. Au travers la création en septembre 2006 d'un centre de ressources, elle intervient auprès des professionnels et des militants sur les questions d'ethnicisation, de diversité et de discrimination. Elle est co-organisatrice des journées de formation animées par Vijé Franchi.

-----  
[www.approches.fr](http://www.approches.fr)  
 -----

### > pour aller plus loin, téléchargez :

•Présentation de Vijé Franchi et notamment son ouvrage « Prévenir la violence au collège à travers le dispositif. Parlons tabou » (SCEREN-CRDP Amiens, collection Repères pour agir, 2005) : [www.approches.fr/Vije-FRANCHI](http://www.approches.fr/Vije-FRANCHI)

•Les Actes du colloque national du FASILD 2005 : [www.approches.fr/L-ecole-et-la-diversite-culturelle](http://www.approches.fr/L-ecole-et-la-diversite-culturelle)

•L'intégralité du témoignage de l'enseignante de l'école de La Major : [www.approches.fr/Comment-agissent-les](http://www.approches.fr/Comment-agissent-les)

Inspection Académique du Var

## UNE CLASSE PAS COMME LES AUTRES

Jean-Pierre ADREY (Chef d'établissement, Collège Alphonse KARR - Saint-Raphaël)

Intervention à Micamès

**L**e collège Adolphe Karr, à Saint-Raphaël dans le Var, n'est pas ce que l'on peut appeler un établissement à problèmes. Ses élèves, issus de classes sociales diverses et variées, bénéficient de conditions d'enseignement plus que satisfaisantes et réussissent d'ailleurs plutôt bien. Il n'en reste pas moins que le thème de la lutte contre les discriminations n'est pas étranger à ses cadres, comme à ses éducateurs.

Car, quand bien même Jean-Pierre Adrey, le chef d'établissement, préfère parler d'intégration - « si nous réussissons l'intégration réciproque, on ne parlera plus de discriminations » explique ce dernier - le collège saint-raphaëlois se veut un lieu où chaque élève, quelles que soient ses origines et ses différences, doit avoir les mêmes chances d'accéder aux savoirs. « Quitte à ce que l'institution scolaire fasse des efforts supplémentaires pour se mettre au niveau de ceux qui connaissent le plus de difficultés » ajoute le proviseur. Avec de telles valeurs chevillées au corps, vous comprendrez que Jean-Pierre Adrey n'a pas réfléchi très longtemps lorsqu'on lui a proposé de tester une classe justement composée d'élèves primo-arrivants recherchant des modalités d'enseignement particulières.

### Rapide genèse de la démarche

C'est en 1996, que l'Inspection Académique du Var, alertée par le nombre croissant des néo-arrivants, décide de créer une classe peu ordinaire. Implantée dans un collège de La Seyne-sur-Mer, celle-ci présente en effet la particularité d'accueillir de jeunes étrangers fraîchement débarqués sur le sol français. « Imaginez vos enfants arrivant dans un pays dont ils ne connaissent rien, ni les coutumes, ni même la langue. Vous serez heureux d'apprendre que les institutions du pays dans lequel vous vous installez vont les aider à s'intégrer » lance Jean-Pierre Adrey. En tous les cas l'institution éducative varoise a pensé que cette expérience était suffisamment intéressante pour renouveler la démarche. Elle a ainsi ouvert deux nouvelles classes de ce type : l'une à Toulon et l'autre à Saint-Raphaël. « C'était en 2004 » se rappelle le proviseur pionnier.

Et la singularité de ces classes ne s'arrête pas là, en tous les cas pour deux d'entre elles. En effet à La Seyne-sur-Mer comme à Saint-Raphaël, il s'agit d'une classe, s'adressant à des jeunes de 16 à 18 ans, implantée dans un collège alors que théoriquement, à leur

âge, ces derniers devraient arpenter les cours des lycées. Mais au bout du compte, le plus important ne réside pas dans cet « anachronisme scolaire ». L'essentiel est ailleurs : « ce qu'il faut voir c'est que l'implantation de ces classes au sein d'un établissement scolaire, quel que soit son degré d'enseignement, équivaut à la reconnaissance institutionnelle du dispositif et plus largement à la prise de conscience du problème de fond : l'intégration de ces jeunes » s'enthousiasme Jean-Pierre Adrey.

### Un dispositif partenarial basé sur l'intervention associative

Ce dispositif est le « bébé » d'un pool partenarial étoffé, pierre angulaire du projet. Outre l'Éducation Nationale, on retrouve le Centre de Formation et d'Information pour la Scolarisation des Enfants de Migrants (CEFISEM) et le FASILD comme piliers de cette initiative. Toutefois, il ne faudrait pas oublier le rôle primordial joué par les structures associatives. Car si les établissements scolaires offrent aux jeunes un véritable statut, tout en mettant à leur disposition l'ensemble des moyens logistiques, ce ne sont pas directement les enseignants qui se chargent de l'animation pédagogique de la classe expérimentale.



A Saint- Raphaël par exemple, c'est le GRAPESA, une association locale, qui assure cette fonction. Sans évoquer les problèmes de « sur-population scolaire » et de « sous effectifs enseignants » qui rendraient presque impossible la gestion de cette expérience par les seuls personnels de l'Éducation Nationale, selon Jean-Pierre Adrey, « *il y aurait eu très peu de chance de voir cette initiative réussir sans la volonté mais aussi la capacité de l'association à intervenir auprès de ce type de public* ». Par ailleurs, l'avantage de cette « délégation » à un acteur tiers, indépendant de l'institution scolaire, réside dans la liberté des méthodes d'enseignement. Les éducateurs associatifs ne sont pas soumis aux programmes scolaires et aux instructions pédagogiques imposés par le Rectorat. Cette souplesse pédagogique octroie alors un pouvoir d'adaptation capital pour le bon fonctionnement de ces classes.

Les associations assurent donc l'intégralité de l'action pédagogique auprès des adolescents, mais leur concours ne s'arrête pas là. « *Elles assurent également une mission extra-scolaire auprès des familles. Elles les rencontrent et les aident à s'intégrer ou à faciliter l'intégration de leurs enfants* ». Tout un travail que les professeurs ne peuvent réaliser dans le cadre de l'enseignement traditionnel et qui pourtant, a du poids dans la réussite des adolescents.

Reste qu'en dépit de l'importante participation du mouvement associatif à la mise en place de ces classes, l'acceptation de ces « intervenants étrangers » dans les murs des établissements scolaires ne fût pas toujours aisée. « *Je me suis d'abord employé à convaincre mon conseil d'administration d'accueillir cette classe, puis dans un second temps faire en sorte que l'association soit intégrée à l'établissement. Le fait que celle-ci intervenait déjà pour faire du soutien scolaire a facilité les choses* » confie l'intervenant. Au final, le projet a produit de la mixité sociale et culturelle avec l'arrivée de ces nouveaux élèves, mais également de la mixité professionnelle avec l'intervention des éducateurs associatifs.

### Un bilan plutôt positif

Depuis la création de ces classes, près de 80 % des jeunes scolarisés dans ces conditions ont trouvé une solution de formation ou d'emploi ; plus de la moitié en lycée professionnel ou en lycée d'enseignement général.

« *Depuis 4 ans, cela se passe très bien* » témoigne Jean-Pierre Adrey. « *Les uns et les autres sont ravis, il y a des échanges et les choses avancent* ». Cette expérience est donc pleinement satisfaisante, surtout lorsqu'on

observe les orientations de ces jeunes qui en dernier lieu sont assez proches de celles empruntées par les autres élèves de 3<sup>ème</sup>. Ainsi certains prétendront à une seconde générale, certains à une seconde professionnelle, d'autres choisiront l'apprentissage, et puis quelques-uns, qui ne maîtriseront pas encore suffisamment le français « redoubleront » leur classe expérimentale. Bref, des parcours scolaires somme toute assez banals.

Pourtant, le succès ne garantit pas toujours la pérennité. La démarche est encore branlante par la faute d'un financement trop incertain. Jean-Pierre Adrey en fait la douloureuse expérience chaque année, lorsqu'il doit obtenir des budgets supplémentaires sans lesquels il ne pourrait poursuivre. « *Le coût de l'encadrement est d'environ 55 000 euros par classe et par an. Ce qui couvre en gros 5 temps pleins et demi* » détaille le proviseur. Bien peu à l'échelle d'un Rectorat, mais beaucoup à l'échelle financière d'un collège. Heureusement, les établissements peuvent compter sur les compléments financiers du Contrat Urbain de Cohésion Sociale. De nouveaux moyens qui permettront peut-être de développer davantage les échanges culturels entre ces « élèves d'ailleurs » et ceux issus du sérail. Un autre moyen de découvrir l'Autre et de lutter contre les discriminations.

> **contact** : [0830075f@ac-nice.fr](mailto:0830075f@ac-nice.fr)

Association Boulevard des Potes

## DES RÉFÉRENTS «ANTI-DISCRIMINATION» DANS LES LYCÉES LOT-ET-GARONNAIS

Entretien avec Ahmed SERRAJ (Directeur association Boulevard des Potes - Bordeaux)

Intervention à Talence

### Votre association intervient-elle dans la lutte contre les discriminations ?

Originellement, le Boulevard des Potes, né il y a 18 ans, avait pour ambition de lutter contre le racisme. Depuis nous avons quelque peu changé notre fusil d'épaule, ou plus exactement nous avons resserré notre philosophie d'intervention. Sans être notre unique « champ de bataille », aujourd'hui, la lutte contre les discriminations dans l'accès à l'emploi, au logement ou encore aux loisirs est devenue l'une de nos priorités. Certains diront que nous travaillons davantage au rétablissement de l'égalité des chances. Les deux sont liés. Au Boulevard des Potes, la lutte contre les discriminations passe d'abord par le renforcement du lien social au travers notamment le développement d'activités culturelles dans les quartiers. Apprendre à découvrir la culture de l'Autre est le début de son acceptation. De manière plus concrète, la lutte contre les discriminations prend corps avec la programmation d'interventions de sensibilisation dans les écoles ou encore l'organisation de stages de formation, dédiés aux agents de l'Etat ou des collectivités territoriales.

### Justement, vous venez de parler d'interventions anti-discriminatoires à l'école. Pouvez-vous en dire davantage ?

Depuis sa création, le Boulevard des Potes a noué des relations privilégiées avec l'Education Nationale. Il s'agit avant tout de soutenir l'école dans ses missions d'apprentissage du « vivre ensemble » et de formation à l'exercice de « la citoyenneté » tout en participant aux prolongements des enseignements, et notamment celui d'instruction civique. Dans cette perspective, le thème des discriminations permet d'aborder des questions fondamentales en partant d'exemples concrets issus de l'expérience quotidienne des élèves : discrimination et reconnaissance de l'Autre, identité et origine culturelle, citoyenneté et rencontre des cultures, intégration, démocratie et modèle républicain, droits et devoirs, ...etc.

### Pourriez-vous citer une action particulièrement innovante dédiée à la prévention des discriminations dans le domaine de l'éducation ?

Actuellement, nous menons une action de formation un peu particulière, dans le sens où elle s'adresse non pas aux élèves

mais au personnel de l'Education Nationale. Cette action a été conduite dans le cadre de la COPEC du Lot-et-Garonne. L'idée de départ était de nommer des référents « lutte contre les discriminations » dans les lycées professionnels afin que les victimes de cette « gangrène » puissent s'adresser à une personne capable de l'aider. Or, initialement, les personnels des établissements n'étaient pas forcément préparés à ce nouveau type d'intervention. La mise en place d'une formation permettant de gommer ce manque s'est imposée.

### Quels étaient les objectifs de cette formation ?

Il s'agissait d'outiller les personnels qualifiés de « référents » (CPE, enseignants techniques et généraux, chefs de travaux) afin que ces derniers connaissent le B.A.-Ba pour prévenir et agir contre ce fléau. De manière plus précise, la formation visait, dans un premier temps, à améliorer les phases de repérage et d'identification d'une situation discriminatoire. Dans un deuxième temps, nous souhaitons que les professionnels ayant suivi la formation sachent faire face efficacement à une situation discriminatoire et

qu'ils aient une réaction professionnelle et non morale ou militante. Pour ce faire, il nous a paru intéressant de mixer notre programme de formation avec des séances assez théoriques et des séances un peu plus pratiques, où l'apport pédagogique portait tout autant sur le changement des pratiques professionnelles.

### **D'un point de vue purement didactique comment s'est déroulée la formation ?**

La formation a consisté en un travail de déconstruction des représentations et ce à partir d'une analyse des pratiques professionnelles sur la question des différences (en particulier d'origines), la question de l'orientation des filles vers certaines filières (discriminations liées au sexe). Il s'agissait également d'un travail de prise de conscience de ces phénomènes par les acteurs de la communauté éducative, tout en insistant sur l'aspect systémique de la chose. Car ce n'est pas à l'école toute seule de se mobiliser, c'est à l'ensemble des acteurs publics et privés de le faire. Les structures qui ont la possibilité de soutenir l'Education Nationale, notamment dans l'accompagnement des jeunes pour l'accès aux stages, sont nombreuses et variées

### **S'il y avait des points forts et des points faibles à dégager, quels seraient-ils ?**

Il faut savoir que cette expérience constituait une première en Aquitaine et même au niveau national. Le premier élément de satisfaction réside dans l'intérêt des stagiaires pour cette formation et notamment dans le caractère actif de leur participation. Une fois les appréhensions levées, des échanges concrets et de qualité se sont engagés. Certains sujets délicats, jusqu'alors difficiles à aborder et à traiter, ont bénéficié des conseils avisés des formateurs, mais aussi des témoignages apportés par les participants eux-mêmes. Ce fût notamment le cas de la question des religions ou encore de la pratique des langues d'origine dans les cours de récréation. Nous avons vraiment parlé de tout, les langues se sont déliées. Tout ceci conforte l'idée que l'existence d'un espace de parole légitimé est essentielle pour désamorcer certains préjugés ou encore installer une culture de la lutte contre les discriminations portée par la communauté éducative.

Comme toute expérimentation, quelques éléments sont bien évidemment à réviser. Ainsi pour avoir un réel impact sur les discriminations en milieu scolaire, cette action devrait être menée plus largement, dans les collèges et les lycées d'enseignement général. Il serait également judicieux de consacrer davantage de temps à ce genre de formation : 4 jours c'est bien peu !

Une chose est sûre, ces améliorations, comme la lutte contre les discriminations dans son ensemble, ne pourront se faire sans le soutien durable de l'institution ; qu'il s'agisse du chef d'établissement et, à un autre niveau, du Rectorat. Car au bout du compte, la présence de référents est intéressante mais ne suffit pas. Ces derniers demeurent les relais d'une volonté institutionnelle, qui est déterminante dans la construction du système.

### **Les questions de l'évaluation et de l'observation intéressent particulièrement les participants de cette journée. Quels sont les outils utilisés pour votre projet ?**

Nous n'avons pas encore procédé à une évaluation en bonne et due forme de cette action. Toutefois, un certain nombre de questions évaluatives attirent d'ores et déjà notre attention. Nous souhaiterions par exemple savoir, comment, au-delà des 4 jours de formation, cette initiative s'est poursuivie et comment les enseignants se la sont appropriés.

De la même manière, obtenir des réponses sur la façon dont les personnels de l'éducation, et notamment les enseignants, ont pu mobiliser leurs collègues sur cette question, serait enrichissant.

Enfin il serait fort intéressant de connaître l'impact de cette formation sur les entreprises qui accueillent les stagiaires : les éducateurs en relation avec ces dernières ont-ils su « prêcher la bonne parole » et fait évoluer certains comportements en la matière ?

Tout ceci mériterait d'être creusé pour éventuellement réajuster certaines de nos interventions. C'est une prochaine étape qui fera sans nul doute avancer la lutte contre les discriminations.

> **contact** : [Ahmed.Serraj@boulevard-des-potes.org](mailto:Ahmed.Serraj@boulevard-des-potes.org)

-----  
> [www.boulevard-des-potes.org](http://www.boulevard-des-potes.org)  
-----

Association Unis-Cité Aquitaine

## LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS, C'EST AUSSI CASSER LES PRÉJUGÉS

Olivier LENOIR (Directeur Unis-Cité Aquitaine - Bordeaux) et les « jeunes bénévoles »

Intervention à Talence

« Bonjour, je vous présente Jason, il a 19 ans, c'est une « fashion victime » et il est un peu arrogant », « Bonjour, voici Edward, 21 ans, le snobinard de l'équipe, il sait tout, il connaît tout et il a tout fait », « par contre, Amale, 22 ans, n'a pas fait grand-chose... elle a du mal à penser un peu plus loin que la petite ville de Talence », « Bonjour, je vous présente Hassen, 20 ans, il n'a pas beaucoup d'humour et il attache beaucoup d'importance à son aspect physique et en plus c'est un gros dragueur », « A mes côtés, Sophie 23 ans, c'est la petite intello de l'équipe, elle est pas très gaie et intellectualise tout ce qu'elle touche » ... Voilà, en forçant grossièrement le trait, comment les jeunes membres d'Unis-Cité Aquitaine se percevaient les uns, les autres, s'ils s'étaient arrêtés à leur première impression.

Ces 8 jeunes gens, qui ont entre 18 et 25 ans, se sont engagés dans cette association afin d'effectuer un service civil volontaire d'une durée de 6 ou 9 mois. Ils travaillent sur des projets de solidarité autour de thématiques telles que le développement durable, la précarité, les liens inter-générationnels, ..., ou encore la lutte contre les discriminations.

C'est ainsi que la mise en œuvre de plusieurs projets, plus ou moins en prise avec cette dernière problématique, occupe leurs journées.

C'est par exemple un projet d'événement musical sur le quartier de Thouars à Talence. Le festival « A vos talents » n'a d'autres buts que de rassembler habitants et partenaires locaux autour d'un moment festif organisé avec ses acteurs là ; « un événement pour lequel chacun donne à l'autre un peu de son talent, un peu de ses richesses culturelles » explique avec entrain l'une des graines d'Unis-Cité.

C'est aussi l'opération « Plaidoyer pour l'intégration des personnes en situation de handicap » qui grâce à l'organisation d'une manifestation grand public, autour du Livre Blanc « d'A Hauteur d'Homme » (association bordelaise), a pour ambition de sensibiliser le grand public au quotidien des personnes en situation de handicap et ainsi contribuer à améliorer leur intégration. C'est encore la mise en place d'activités manuelles pour créer du lien entre le public d'une résidence sociale et le public du Centre d'accueil pour demandeurs d'asile ADOMA. Bref tout un tas de projets, certes mo-

destes, mais tellement utiles au rapprochement des gens, au mélange des genres.

Et pourtant, en dépit de l'indéniable bienfaisance sociale de tels projets, l'essentiel ne se trouve pas uniquement là.

L'idée de faire également d'Unis-Cité une aventure collective fondée sur le principe de la diversité est tout aussi prégnante. Pour les volontaires, cette expérience constitue alors un vrai moment de brassage, d'ouverture aux autres et de lutte contre les préjugés. Aussi, ne nous y trompons pas, la question qui guide la philosophie d'intervention d'Unis-Cité est bien « comment faire en sorte que des jeunes issus de milieux divers et variés parviennent à mieux se connaître, à mieux se comprendre ? ». Car la meilleure façon de stopper net toutes « vellétés discriminatoires » prend racines dans la connaissance des cultures et des coutumes de l'Autre. Préalable cognitif, indispensable à une ouverture qui va à l'encontre d'un évitement social, voire ethnique.

« Ce qu'il faut savoir c'est qu'à Unis-Cité, la diversité est une valeur fondamentale, mais aussi une valeur de management » clame

bien haut Amale. C'est ainsi qu'à la constitution des équipes, les personnes affichant des affinités particulières (mêmes origines sociales, raciales, géographiques,...) sont immédiatement séparées par les encadrants ; « toujours en douceur et avec le consentement des intéressés » précise l'un des volontaires ! Du coup les jeunes ne choisissent jamais avec qui ils vont collaborer, et se retrouvent avec des « collègues » issus de milieux sociaux opposés, empreints de cultures bigarrées, en provenance d'horizons si différents. Une hétérogénéité telle, qu'à écouter et à voir les membres de l'association debout sur l'estrade, on peut très bien imaginer que sans cette expérience certains d'entre eux ne se seraient certainement jamais fréquentés. C'est notamment le cas de Pierre-Henri, « enfant de la campagne » et de Jason « enfant de la cité ». A n'en pas douter, Unis-Cité leur a permis de se rapprocher et d'apprendre à apprécier communément les qualités de l'autre.

Et c'est d'ailleurs à ces deux jeunes gens, si différents, que revient le mot de la fin : « en nous mélangeant à d'autres jeunes, Unis-Cité nous confronte à des différences qu'il faut transformer en complémentarités afin de mener à bien un projet ». Et au final, c'est bien ce qui s'est passé : la superficialité supposée du petit gars de la ville s'est alliée sans aucune difficulté à l'archaïsme fantasmé du petit gars de la campagne ! Les préjugés du début ont disparu, des liens se sont tissés, des projets ont vu le jour... Pour eux, il y a peu de chance que la discrimination fasse partie de leur vie.

> **contact** : [olenoir@unis-cite.org](mailto:olenoir@unis-cite.org)

## (un peu +)

### Unis-Cité, association pionnière du Service Civil Volontaire en France

#### > Une mission :

Unis-Cité est une association qui s'est donnée pour mission d'expérimenter et développer le Service Civil Volontaire des jeunes en France.

#### > Une expertise :

14 ans d'expérience, 2500 volontaires mobilisés au plan national, 800 associations partenaires, et une implantation sur 19 territoires.

#### > Des spécificités :

- Un Service Civil Volontaire mené en équipes composées de 8 jeunes de toutes origines sociales et culturelles et de tous niveaux de qualification.
- Un Service Civil Volontaire d'une durée de 6 ou 9 mois pendant lequel les jeunes vont réaliser 3 à 4 missions d'intérêt collectif en soutien aux acteurs de terrain : lutte contre l'illettrisme, soutien aux initiatives collectives dans les quartiers, lutte contre l'isolement des personnes âgées ou handicapées, protection de l'environnement...
- Un cofinancement Public / Privé, avec une implication forte des collaborateurs de l'Entreprise auprès des jeunes, favorisant ainsi la rencontre et l'échange entre ces deux entités.

Précurseur du Service Civil Volontaire des jeunes en France, l'expérience d'Unis-Cité a servi de modèle dans l'élaboration de la Charte et du cahier des charges du Service Civil Volontaire français par le Ministère de la Cohésion Sociale. Unis-Cité est membre du conseil d'administration de l'Agence Nationale pour la Cohésion Sociale et l'Égalité des Chances.

#### > Le développement du Service Civil en Aquitaine

- 150 volontaires engagés depuis la création en décembre 2006 dont 125 en Gironde et 24 en Pyrénées Atlantiques, 50 associations partenaires, plus de 1000 mois de volontariat réalisés.

> [www.unis-cite.org](http://www.unis-cite.org)

TALENT - Académie de Nancy-Metz

## EN LORRAINE, UN ENGAGEMENT ACADÉMIQUE CONTRE LES DISCRIMINATIONS AUX STAGES

Laurence UKROPINA (Chargée de mission à la DAET, Rectorat de l'Académie de Nancy-Metz)

Alexis LAMBERT (Chef du projet TALENT à la délégation régionale de l'ACSé en Lorraine)

### Intervention à Talence

Le grand public ne le sait peut-être pas, mais l'acquisition d'une première qualification professionnelle, sanctionnée par un diplôme de type CAP, BEP, Bac Pro ou BTS, implique soit la réalisation d'un stage, soit une période de formation en entreprise (PFE) ou une période de formation en milieu professionnel (PFMP). Compléments indispensables des formations dispensées en lycée, ou dans le cadre de formations continues, ces « périodes d'acclimatation » permettent de renforcer la qualité des enseignements théoriques et de faciliter l'insertion professionnelle. Elles sont d'ailleurs évaluées à l'examen.

### Le stage, premier révélateur de la discrimination

Cependant, à l'instar de nombreux professionnels en contact avec les jeunes, les acteurs des systèmes de formation professionnelle - initiale et continue - recueillent des témoignages de pratiques discriminatoires concernant l'accès aux stages en entreprise, aux PFE ou aux PFMP des populations issues de l'immigration ou originaires des DOM TOM.

Ces pratiques relèvent d'un processus et d'un « système discriminatoire » extrêmement complexe où tous les acteurs (chefs d'entreprises, employés, tuteurs, enseignants, formateurs, personnels d'orientation, ...) produisent, directement ou indirectement, consciemment ou inconsciemment, de la discrimination.

« Pour exemple, certains responsables de formation n'envoient pas d'élèves de certaines origines chercher un stage dans certaines entreprises, anticipant et présumant une réaction négative de l'employeur : il s'agit là d'une co-production (certes non intentionnelle) de la discrimination, car ces pratiques, tout en se voulant bienveillantes, participent au silence et à la résignation concernant ce phénomène » témoigne Alexis Lambert, chef du projet TALENT à la délégation régionale de l'ACSé en Lorraine.

### La discrimination à l'accès au stage : c'est l'affaire de tous

La discrimination à l'emploi est un phénomène systémique qui concerne de nombreux acteurs, y compris les acteurs de l'éducation.

« Par conséquent la question de la discrimination n'est pas seulement le problème des entreprises » souligne Laurence Ukropina, chargée de mission et référente du projet à la Délégation Académique aux Enseignements Techniques au Rectorat de l'Académie de Nancy-Metz. D'ailleurs, consciente du rôle qu'elle avait à jouer, l'Académie n'a pas hésité longtemps lorsqu'il a été question de s'associer au projet EQUAL TALENT (Territoires en Action Lorrains pour l'Égalité Nouvelle au Travail).

Ce programme d'initiative européenne lancé en 2004, et qui s'achèvera en décembre 2008, est construit autour de quatre grandes activités d'intervention visant à lutter contre toutes les formes de discrimination et d'inégalité dans la sphère du travail et de l'emploi. Le pilotage de la première activité, intitulée « faciliter l'accès à l'apprentissage, favoriser un accès plus égal aux stages en entreprise, favoriser la diversité et l'égalité dans l'orientation des jeunes filles et garçons de l'immigration » a été confié à l'Académie Nancy-Metz.

Dans la pratique, la mise en œuvre de ce volet, construit dans une

logique partenariale resserrée autour des acteurs cadres de l'éducation et de l'apprentissage, s'est concentrée sur des actions de formation et de sensibilisation réservées aux différents cadres de l'institution.

### Un « outillage de progrès »... à évaluer

Le projet TALENT est un projet expérimental et novateur qui, par essence, vise à tester des méthodes et des outils de lutte contre les discriminations. Ainsi était-il important d'évaluer la pertinence des formations proposées dans une telle démarche, tout comme celle de la production de connaissances ou encore la co-production d'outils. « Il n'y a pas de recettes miracles mais il est important d'analyser au fur et à mesure du projet, ce qui marche et ce qui ne marche pas » plaide Alexis Lambert.

En attendant la diffusion de documents de capitalisation et d'évaluation, en pleine phase de réalisation, les interventions conjointes de Laurence Ukropina et d'Alexis Lambert ont dévoilé quelques éléments de bilan. Sans pouvoir encore dire si tous les objectifs du projet ont été atteints, il est en revanche heureux de constater que nombre d'engagements ont été tenus. Depuis son lancement, le projet a ainsi vu la mise en œuvre d'une formation-action reposant sur l'analyse de « réalités de terrain ». Celle-ci a réuni un groupe composé d'une trentaine de personnes, toutes bénévoles, issues de l'Académie et occupant différentes fonctions (professeurs, conseillers principaux d'éducation, conseillers d'orientation, assistantes d'éducation,...). « Les parents d'élèves n'ont, pour l'instant, pas pu être représentés de manière suivie » regrette Laurence Ukropina.

Animé par Fabrice Dhume, chercheur à l'ISCRA-Est, ce cycle de formation, d'une durée de 6 jours, a non seulement permis aux participants de s'approprier la problématique, mais a également permis l'expérimentation d'une méthode didactique réutilisée dans les séances de formation programmées par la suite. « Les stagiaires sont alors devenus formateurs » explique Alexis Lambert.

Par ailleurs, Fabrice Dhume, en collaboration avec Nadine Sagnard-Haddaoui (ISCRA Est), a réalisé un diagnostic basé sur l'analyse de cinq bassins de l'Académie. S'attachant à comprendre les phénomènes de discrimination qui peuvent prendre corps dans le processus d'accès des élèves aux stages, en particulier ceux de lycées professionnels, cette étude a constitué un socle de réflexion collectif. Validée par le recteur, elle a notamment fait émerger de nouveaux besoins en

formation. Cette fois-ci plus spécifiquement dédié aux cadres de l'institution, un plan de formation a ainsi pu être déployé. Il concerne les chefs d'établissement, les chefs de travaux ou encore les inspecteurs de l'Éducation Nationale.

Enfin, pour « maximiser » l'efficacité du projet, une série d'outils de communication, tels que des plaquettes d'information, des « fiches-outil » thématiques (cf. exemple page suivante) ou encore des courts-métrages ont été co-élaborés par les instigateurs du projet. Ils contribuent à une assimilation professionnelle de la question et dans une moindre mesure, au changement des pratiques et des comportements.

Aujourd'hui, si les membres de la communauté éducative ont peu à peu appris à aborder cette problématique, dépassant le tabou qui l'entourait, il n'en reste pas moins que les actes discriminatoires, souvent commis à l'insu de leurs « exécuteurs », sont encore souvent présents. Il faut souhaiter qu'à l'avenir, l'accentuation de la prise en compte de la lutte contre les discriminations au sein de l'Académie Nancy-Metz facilite leur disparition. Le fait que TALENT dépasse le cadre du projet pour devenir une mission intégrée du Rectorat, ce qui serait unique en France, pourrait alors être un sacré coup d'accélérateur.

> **contacts** : [Laurence.Ukropina@ac-nancy-metz.fr](mailto:Laurence.Ukropina@ac-nancy-metz.fr)  
[alexis.lambert@lacse.fr](mailto:alexis.lambert@lacse.fr)

## (un peu +)

**Des « fiches-outil »** destinées à l'ensemble des acteurs de la communauté éducative ont été réalisées en partenariat avec Fabrice Dhume. Pensées comme des « points de repère » théoriques elles donnent des éléments de connaissance sur un certain nombre de questions relatives au triptyque «discrimination-stage-école »

### Extraits de la fiche-outil n°7

#### « Normes et discriminations à l'école »

L'école comme espace de production de normes

Pour comprendre la discrimination à l'école, il faut rompre avec cette tendance à la considérer comme un monde protégé, idéalisé, presque en dehors du monde social : elle est comme un espace de travail (avec ses relations de travail, ses liens de subordination...) et un espace de production de normes (morales, légales...). C'est en partant de ce constat qu'on peut tenter de comprendre où la discrimination s'enracine dans le fonctionnement de l'école.

#### Caractère micro-interactionnel de la discrimination à l'école

Les discriminations à l'école sont souvent invisibles : elles existent dans les espaces clos qui constituent l'école : la classe, le CIO, la cour..., dans des interactions mettant en scène les élèves, les parents, le professeur, le conseiller d'éducation... Par exemple, un enseignant qui conditionne la délivrance d'un dossier d'orientation au fait qu'une case pour l'orientation en lycée professionnel soit d'emblée cochée.

Dans ces interactions se jouent des relations de pouvoir, de pression qui peuvent intégrer des logiques discriminatoires et qui se jouent en dehors des circuits formels de sélection de l'école : « On peut dérouter d'une simple parole les parents (...) alors qu'on n'a pas à préjuger de la décision future de la commission » (principal de collège).

#### Contradiction de normes dans le placement en stage

Le placement en stage est pris en tension entre plusieurs logiques qui coexistent : la logique de placement dans un contexte où l'alternance est valorisée et qui fait une place importante aux stages à l'intérieur de la formation dispensée dans les lycées professionnels

**[...]** la suite sur :

[www.ac-nancy-metz.fr/daet/TALENT/default.htm](http://www.ac-nancy-metz.fr/daet/TALENT/default.htm)



*Conclusion(s)*

EN FORME  
DE SYNTHÈSES



# LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS DANS LE DOMAINE DE L'EMPLOI : DES INITIATIVES NOMBREUSES ET VARIÉES MAIS ENCORE DIFFICILEMENT ÉVALUABLES

par Claude FERRUCCI (\*) (Directeur du Collège coopératif Provence-Alpes-Méditerranée)

## 1. « Des concepts aux pratiques »

Les témoignages et les échanges initiés lors de l'atelier de Miramas, ont été classés en quatre ensembles. Ils ont concerné quatre types de protagonistes du champ de la prévention des discriminations et de la lutte contre les pratiques discriminatoires :

- > les concitoyens victimes ou potentiellement victimes,
- > les intermédiaires de l'emploi,
- > les employeurs publics et privés,
- > les porteurs de projets de prévention et de lutte.

### 1.1. Les éléments de contexte

> Une saturation de l'espace public par du discours et de l'écrit sur les discriminations, l'égalité des chances, la gestion de la diversité, le contrôle des flux migratoires,...

> Une institutionnalisation du champ des pratiques par des appareils (ACSé, HALDE, COPEC, CUCS, etc.) dont les stratégies de positionnement et d'intervention font apparaître des chevauchements, des concurrences. Cette situation ayant des effets de brouillage et de complexification des relations entre les porteurs de projets et les institutions.

> Une approche procédurale qui tend à brider la démarche processuelle et la logique de projet.

> Les discriminations constituent un marché pour les experts.

> Cette situation conduit parfois à l'effacement du positionnement politique et éthique des prestataires.

> La volonté des représentants patronaux d'éviter la « judiciarisation des rapports sociaux de travail ».

> La lutte contre les discriminations devient parfois un appendice de la lutte contre le chômage.

> La mise en œuvre de politiques publiques qui confortent les logiques discriminatoires : politique sécuritaire et immigration sélective, en particulier.

> Le déni des discriminations n'est pas levé ; certains acteurs pensent même qu'il se renforce. A preuve des discours qui renvoient la responsabilité des pratiques discriminatoires dont elles sont victimes aux victimes elles-mêmes.

> Viser une mobilisation et un engagement plus forts des collectivités

locales sur ces problématiques : importance du portage politique et de l'appui des élus.

### 1.2. Le positionnement des acteurs associatifs et des intermédiaires à l'emploi

> Professionnalisation et activités militantes : deux modes d'intervention dans l'espace public qui doivent être distingués mais qui concourent complémentirement à la lutte contre les discriminations.

> Trois référentiels de politiques publiques doivent être articulés :

- la lutte contre le racisme,
- les actions visant l'intégration,
- la prévention des discriminations et la lutte contre les pratiques discriminatoires.

> Trois registres d'intervention : prévention, lutte et médiation. Il s'agit de faire connaître et appliquer le droit, c'est-à-dire des positions de principe validées par la société.

Il s'agit à la fois de conseiller et de soutenir les victimes et les témoins et de promouvoir les bonnes pratiques en s'appuyant sur des employeurs « vertueux en la matière ».

### 1.3. L'outillage des acteurs

Comment lutter contre la coproduction des discriminations dans des institutions et des métiers qui sont confrontés quotidiennement aux pratiques discriminatoires de certains employeurs ?

**Inventaires de freins dans la prévention et la lutte :**

- > poids de la gestion par la performance, mesurée au taux de contrats de travail placés ;
- > poids des habitudes et des routines,
- > méconnaissance concrète des publics : la personne accompagnée doit être considérée comme faisant partie de groupes humains divers.

**Y a-t-il de bons outils ?**

Selon certains participants il s'agit avant tout d'une posture professionnelle et sociale, d'un état d'esprit. Il importe de se positionner par rapport à la loi afin de pouvoir identifier le délit et distinguer le délinquant et la victime.

**Légitimité et légitimation** des intermédiaires à l'emploi dans le cadre de la lutte contre les pratiques discriminatoires : positionnement des hiérarchies et professionnalisation des acteurs.

**Comment mettre en valeur les répertoires de pratiques des intermédiaires ?** Qu'est-ce qu'une procédure de recrutement rationnelle ?

**Pouvoir d'interpellation des professionnels :** quel positionnement collectif dans l'espace public ?

### 1.4 L'accueil et l'accompagnement des victimes

Comment prendre en compte la souffrance des victimes et des professionnels parfois impuissants face aux problématiques et aux discours creux ?

**Dimension juridique :** les pôles juridiques des plans de lutte de Marseille et des Hauts de Garonne, ainsi que les dispositifs d'accès aux droits dans les CUCS. Une difficulté à résoudre : faire prendre en compte les discriminations par les associations d'aide aux victimes !

**Accompagnement psychologique :** restaurer la dignité et l'estime de soi des victimes.

**Une nécessité :** développer les pratiques de recueil de la parole des victimes et des témoins.

**Orientations pour les actions :**

- > S'inscrire dans la durée, ruser, inventer, persévérer dans l'effort, malgré les freins.
- > Consacrer du temps aux personnes afin de mieux repérer leurs compétences, talents et ressources.

- > Développer les « approches par l'interculturalité ».
- > Sortir de la standardisation et des réponses stéréotypées ! Ajuster l'accompagnement.
- > Les techniques et les ateliers de recherche d'emploi ne sont pas des outils de lutte contre les discriminations.
- > Les plans de lutte ou des actions concertées sur des territoires délimités constituent des points d'appui efficaces.

### Conclusion

Pour que les discriminations puissent être progressivement éradiquées de l'espace public, il est nécessaire, dans le même mouvement, de professionnaliser et de politiser les acteurs. Politiser étant entendu ici comme connaissance des politiques publiques, des discours qui les promeuvent et des faux semblants qui les sous-tendent parfois.

## 2. « Des pratiques au suivi et à l'observation des actions »

Dans la perspective du séminaire de Talence, la question de l'évaluation a été posée en ces termes : « les engagements et les moyens alloués à la prévention et à la lutte sont-ils à la hauteur de la problématique sociale que constitue les discriminations ? »

Première question qui se pose :

**Comment assurer le suivi, l'observation et l'évaluation des actions de lutte contre les discriminations ?** qu'est-il pertinent et possible de suivre, d'observer, d'évaluer ?

Les acteurs présents et engagés dans des actions de lutte contre les discriminations ont fait part de leurs difficultés à engager un travail d'évaluation cohérent et inscrit dans la durée du fait :

- > de la complexité des phénomènes sociaux considérés, en particulier poids des représentations sociales ;
- > de l'approche systémique des pratiques discriminatoires ;
- > de la coproduction des discriminations par de multiples acteurs, en particulier dans les entreprises ;
- > du brouillage des politiques publiques : cohésion sociale, égalité des chances, lutte contre les discriminations, lutte contre le racisme, actions en faveur de l'intégration ne relèvent pas des mêmes registres ;
- > des demandes et contraintes différentes selon les financeurs ;
- > etc.

**Inventaire des outils présentés**

- > Peu d'outils qui puissent être mutualisés.
- > Certains participants ont indiqué que les porteurs

de projet interviennent sur des « segments de la réalité » et qu'il est donc difficile de mesurer, d'un point de vue particulier, les effets de l'intervention.

> Il importe de dire en quoi l'action est socialement utile. C'est-à-dire en quoi elle contribue à faire évoluer les rapports sociaux de subordination et les modes de régulation des « marchés de la main d'œuvre ».

> Il s'agit aussi de mesurer les résistances qui freinent l'action, en particulier les modes de production du déni et les pratiques discursives qui les soutiennent.

Rendre compte de l'obligation de moyens à travers des évaluations quantitatives est la seule pratique qui soit largement partagée.

### PROPOSITIONS DES PARTICIPANTS

D'un point de vue méthodologique, nécessité de clarifier les notions, les démarches et les méthodes.

Solliciter les différents commanditaires et financeurs pour qu'ils s'engagent dans une démarche d'élaboration d'un document d'évaluation partagé.

#### > Pour aller plus loin :

Si vous souhaitez en savoir davantage sur la méthodologie évaluative appliquée au domaine de la lutte contre les discriminations, Claude Ferrucci nous invite à compléter cette synthèse par la lecture de l'ouvrage édité par la DIV en janvier 2008 « Agir contre les discriminations dans les ZUS » (Coll Repère).

Les points 5.5 (chapitre 5) et 5.4 (annexes) abordent précisément cette question.

> Téléchargeable sur le site [www.ville.gouv.fr](http://www.ville.gouv.fr)



**Claude Ferrucci** est directeur du Collège Coopératif Provence Alpes Méditerranée, intervenant social et sociologue.

Il assure la coordination des formations supérieures de cadres du champ social. Il conduit des formations action à l'évaluation auprès de porteurs de projet qui mettent en œuvre des actions de prévention dans le cadre du Plan Régional de Santé Publique. Il est impliqué depuis 2001 dans la conduite de formations expérimentales dans le champ des discriminations ethno raciales à l'emploi et à la formation. Structure de l'Economie Sociale et Solidaire, le Collège Coopératif Provence Alpes Méditerranée est fortement engagé, en tant qu'organisme de formation et d'études, dans les domaines de la formation et de la mobilisation des acteurs sociaux.

L'engagement du CC PAM dans la lutte contre les discriminations a débuté en 2001, par la conduite d'une recherche-action collective sur la « lutte contre les discriminations et pour l'intégration » commanditée par le centre social de Brignoles (83) dans le cadre du Contrat Local d'Accueil et d'Intégration (CLAI).

Le CCPAM a conduit deux formations action expérimentales pour le GPV de Marseille et pour le GPV des Hauts de Garonne, de 2003 à 2007. Il a également été partenaire du projet « SOLIDARITE MARSEILLE », de lutte contre les discriminations raciales sur le marché du travail porté par la ville de Marseille dans le cadre de l'initiative communautaire EQUAL.

> **contact** : [cferrucci@romarin.univ-aix.fr](mailto:cferrucci@romarin.univ-aix.fr)

-----  
 > **[www.collcoop.org](http://www.collcoop.org)**  
 -----

## LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS DANS LE DOMAINE DU LOGEMENT : LA DIFFICILE MISE EN PLACE D'UNE POLITIQUE PUBLIQUE

par Thomas KIRSZBAUM (\*) (Sociologue - GEPECS, Paris V - et consultant - REPS)

Le concept de discrimination reste difficile à appréhender par les acteurs du logement, à commencer par les organismes d'HLM. Ce constat se vérifie plus encore au niveau local qu'au niveau national, où l'Union sociale pour l'habitat a soutenu différentes initiatives locales, présentées à Miramas, en matière de sensibilisation des agents, de gestion des attributions ou de partenariat avec les collectivités locales.

Cette démarche illustre la volonté du mouvement HLM de sortir de la position « d'accusé » où il s'est senti souvent placé, notamment à la suite de la publication d'une note du GELD sur les discriminations raciales dans l'accès au logement social<sup>1</sup>. Les initiatives de l'USH témoignent de la volonté salutaire des HLM de prendre à bras le corps la problématique des discriminations. On peut néanmoins formuler le constat d'un déni encore assez général des discriminations dans le domaine du logement, par les acteurs locaux, constat qui peut être étendu aux partenaires des bailleurs, élus et État en particulier.

Le témoignage d'un représentant de l'AROHLM illustre l'instabilité de l'objet « discriminations » chez nombre d'acteurs locaux. L'exemple cité de la sédentarisation des gitans relève d'une problématique de l'intégration dans le logement d'une population au mode de vie spécifique, ayant un usage du logement pouvant susciter des conflits de cohabitation avec d'autres groupes. Si refuser d'adapter l'offre de logements aux besoins spécifiques d'une population peut être discriminatoire, au sens de la discrimination indirecte, la notion de discrimination renvoie aussi, et sans doute d'abord, au traitement inéquitable de ménages ordinaires fondé sur des critères illégitimes tels que le patronyme ou la couleur de peau. Parler d'intégration sous-entend que les personnes issues de certains groupes ont des difficultés à accéder à un bien tel que le logement, en raison de leurs caractéristiques intrinsèques ; on leur demande alors de se mettre à niveau, de changer de comportement, de se « moderniser », bref de s'intégrer. Parler de discriminations déplace l'enjeu vers le fonctionnement du système,

c'est-à-dire vers un ensemble de pratiques articulées entre elles qui produisent un traitement moins favorable de certains groupes qui ne présentent pas de problématique d'intégration particulière.

Selon cette approche dite « systémique », les discriminations s'ancrent dans la perception d'un « risque sociologique » associé aux minorités ethniques. On passe alors d'une appréciation individuelle des candidats au logement à une représentation du risque attaché à tel groupe particulier, synonyme de dévalorisation du patrimoine ou de problèmes de cohabitation résidentielle. Dès lors que la question des ressources financières ne se pose plus, ou presque, grâce aux mécanismes de solvabilisation des ménages, les critères de la couleur de peau ou du patronyme priment parfois sur les caractéristiques économiques ou comportementales objectives des candidats au logement, ainsi que le révèlent diverses enquêtes sociologiques conduites auprès des agents locaux des organismes d'HLM. Le traitement de ces candidatures sera donc inéquitable si elles sont jugées en référen-

ce à des stéréotypes ou préjugés concernant le groupe dont est issu le candidat (par exemple son mode de vie présumé) et non en fonction de ses qualités ou défauts intrinsèques au regard de critères objectifs (ressources et composition familiale). Ces pratiques peuvent aussi s'analyser comme des *discriminations probabilistes*, au sens où la réunion d'un ensemble d'informations négatives sur un groupe conduit à rejeter les membres que l'on rattache à ce groupe, sans même examiner leur caractéristiques ou comportements réels.

La *discrimination indirecte* est une notion proche mais elle doit être distinguée. Une « discrimination indirecte » se produit, disent les directives européennes, « lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes d'une race ou d'une origine donnée par rapport à d'autres personnes ». Avec la discrimination indirecte, on place la lutte contre les discriminations sur le terrain, non pas des intentions de l'auteur d'une discrimination (un élément très difficile à déceler et à prouver), mais des effets, des résultats concrets, d'une mesure apparemment neutre ayant un impact négatif disproportionné sur certains groupes. La *discrimination systémique* recouvre des dimensions plus larges : alors que la discrimination indirecte se focalise sur les résultats de certaines mesures ou pratiques, la discrimination systémique s'intéresse au fonctionnement des organisations et institutions, aux interactions qu'elles développent entre elles et aux relations qu'elles nouent avec les usagers.

Une autre confusion a émaillé les débats au sein des ateliers. Elle porte sur la distinction insuffisante des notions d'*égalité de traitement*, dans une logique égalitaire, et d'*égalité des chances* dans une logique de compensation des handicaps. L'égalité des chances peut être un approfondissement de la lutte contre les discriminations qui ne se contente pas de rechercher l'égalité de traitement entre catégories de publics, mais vise à compenser les inégalités de situations. Une telle approche soulève la question de la définition des publics-cibles d'une action anti-discriminatoire. La logique de *discrimination positive* existe depuis fort longtemps dans les politiques sociales. Reposant sur la distinction de catégories-cibles, définies par des critères socio-économique ou familiaux, on la trouve tout particulièrement à l'œuvre dans les politiques du logement où s'empilent des catégories de publics prioritaires. Mais ce foisonnement des catégories prioritaires

ajoute paradoxalement à l'opacité du système, et conduit à aggraver les risques de discrimination, comme cela a été souligné par le représentant de l'AROHLM. Une politique de discrimination positive conçue dans une optique anti-discriminatoire reviendrait à définir les publics à partir des motifs mêmes de la discrimination : le sexe, l'origine ethno-raciale, la religion, l'âge ou le handicap.

Les politiques du logement sont confrontées à une difficulté supplémentaire. En l'absence de clarification des textes nationaux, il revient aux acteurs locaux de résoudre les tensions nées de l'arbitrage entre de multiples catégories de publics prioritaires. La difficulté provient aussi de l'affichage conjoint, par les pouvoirs nationaux, des principes du droit au logement et de mixité sociale. Les acteurs des politiques locales de l'habitat sont ainsi chargés tout à la fois d'assurer le logement des défavorisés et de veiller à « l'équilibre sociologique » des quartiers.

Qu'il s'agisse de la définition des catégories prioritaires ou de la mise en œuvre conjointe des objectifs de droit au logement et de mixité sociale, l'action des organismes d'HLM s'inscrit dans un jeu d'acteurs locaux particulièrement complexe avec l'État et les collectivités locales. Dans ce contexte, les discriminations ne se réduisent pas aux seules discriminations intentionnelles, sans doute marginales ou limitées à quelques organismes et mairies, mais peuvent être analysées comme le fruit d'un système local éclaté entre une multitude d'institutions installées dans des routines gestionnaires et pas toujours conscientes des effets produits par leurs actions. Au-delà de la découverte ponctuelle de « fichiers ethniques » dont la presse se fait régulièrement l'écho, les pratiques consistant à réduire l'accueil des minorités ethniques là où elles sont jugées en surnombre, sont rendues possibles par l'opacité qui règne dans les procédures d'attribution des logements sociaux.

Ces différents acteurs ont parfois tendance à porter la responsabilité des discriminations sur les institutions voisines. C'est le cas par exemple des organismes HLM qui insistent sur le rôle des « réservataires » qui, en leur adressant des candidats, les priveraient de toute marge de manoeuvre dans le choix des attributions. La réalité du fonctionnement des attributions est tout autre et l'on sait qu'elles procèdent de négociations et de non-dits institutionnels propices à la discrimination de certains groupes.

L'enjeu est de sortir de la logique de culpabilisation d'un acteur particulier pour interroger un système de décisions. D'où l'intérêt des actions de sensibilisation des acteurs comme celles qui ont été conduites dans le cadre du projet EQUAL ou par la « mission égalité » de la ville de Lyon. Dans ce dernier cas, la qualification des acteurs a constitué un tournant dans la dynamique de mobilisation institutionnelle. Il a en effet été demandé aux participants à ces actions de sensibilisation de retracer le processus d'attribution dans ses différentes étapes et de repérer à quels moments le risque de discrimination pouvait surgir. Cela a produit un effet de « libération de la parole » tout à fait salubre dans un domaine marqué par des non-dits qui alimentent aussi la souffrance des agents chargés de prendre des décisions.

L'expérience lyonnaise du Groupe d'initiatives pour l'intégration dans la ville permet aussi de préciser les conditions favorables à la construction d'une véritable politique publique locale de lutte contre les discriminations. La création d'une mission égalité directement rattachée à la direction du développement territorial de la municipalité, avec mandat d'intervenir à tous les échelons de décision, a grandement contribué à l'institutionnalisation locale de la lutte contre les discriminations. L'engagement des élus est apparue comme la variable décisive. Cet engagement a conféré une légitimité aux acteurs techniques qui portent la problématique des discriminations au quotidien. Un élément doit être souligné à ce propos : la conviction des élus procède dans bien des cas de leur sensibilisation par les techniciens, ce qui a été le cas à Lyon.

L'expérience lyonnaise comporte cependant plusieurs limitations. En particulier, la hiérarchie des critères du droit au logement et de la mixité sociale n'a pas été interrogée collectivement. De même, la mission égalité n'a-t-elle pas engagé de réflexion sur les conséquences potentiellement discriminatoires de la rénovation urbaine des quartiers « sensibles ». Car aux conséquences de la gestion des flux d'entrée dans les quartiers s'ajoutent les effets de l'action publique sur les stocks de logement. Agir sur la taille des logements, par exemple, risque de limiter l'accès au parc social des grandes familles d'origine étrangère, ou leur mutation au sein de ce parc. Un autre effet pervers de la rénovation urbaine est lié au fréquent manque d'attention prêté à la gestion urbaine des quartiers, en amont et pendant le déroulement des opérations de restructuration et de démolition ; l'une des initiatives soute-

nues par l'USH a justement porté l'accent sur la qualité de la gestion quotidienne des logements sociaux en dehors même des opérations de rénovation urbaine.

Une autre source de tension renvoie à la question du droit des habitants à rester dans les quartiers à l'issue de leur rénovation. On connaît mal encore l'impact des démolitions sur les habitants concernés : quelques études ont cherché à mesurer le degré de satisfaction des habitants relogés, avec des résultats variables selon l'âge des ménages, leur ancienneté dans les lieux, leur niveau de ressources économiques et sociales, la composition familiale et les perspectives concrètes que leur offrent ces opérations. Ombre au tableau, il a été souvent relevé que l'amélioration des conditions de logement consécutive à la rénovation urbaine avait un surcoût pour les locataires, à travers l'augmentation du taux d'effort. Les démolitions soulèvent enfin cette question : peut-on se priver d'un bâti décent, et parfois même de bonne qualité, quand on connaît l'ampleur de la demande de logements très sociaux insatisfaite ? Est-ce qu'il n'y a pas là une forme de discrimination indirecte envers les ménages les plus dépendants de ce type de logement et souvent issus de l'immigration ?

Le logement social est un bien rare et inégalement distribué entre territoires. A l'évidence, l'incidence des discriminations serait réduite si l'on produisait en abondance une offre de logements sociaux adaptée aux besoins des différentes catégories de population et mieux répartie entre communes et entre quartiers. Mais mettre ainsi l'accent sur la production de logements, à l'instar du représentant de l'AROHLM, peut servir aussi à conforter le déni des discriminations. Car même sur les marchés résidentiels peu tendus, tous les groupes ne seront pas logés... à la même enseigne. Et c'est précisément en situation de pénurie que la définition de critères de priorité transparents se fait plus impérieuse, afin d'éviter le sentiment -fondé ou non- de certains groupes d'être laissés-pour-compte. D'où l'intérêt de l'expérience menée dans le département de la Loire, avec le soutien de l'USH. La HALDE y avait enjoint les partenaires locaux des politiques de l'habitat à améliorer la transparence des attributions après la découverte de fichiers de gestion « ethniques » au sein d'un office HLM. De ce point de vue, comme il a été souligné dans l'atelier de Miramas, la loi DALO recèle de possibles avancées en termes de connaissance de la demande de logement et de transparence des critères d'attribution. Soulignons qu'il n'existe pas d'opposition de princi-



pe entre mixité sociale et droit au logement. Tout dépend de l'échelle à laquelle cette mixité sociale s'applique. Ce qui est ici en cause est l'usage restrictif -et potentiellement discriminant- de l'objectif de mixité sociale qui se limite en pratique aux seules zones urbaines sensibles. Or la mixité sociale peut être un utile levier de la lutte contre les discriminations si elle consiste avant tout à garantir l'accès au logement dans les territoires qui ferment leurs portes à certains groupes, faute d'une offre de logements sociaux ou privés adaptée et compte tenu des mécanismes d'attribution. C'est là l'une des limitations de l'expérience lyonnaise. La mission égalité a certes contribué à sensibiliser l'acteur de l'agglomération qu'est le Grand Lyon, mais cette avancée ne s'est pas encore traduite par des objectifs de mixité sociale à réaliser dans les quartiers riches. Le coût du foncier constitue l'obstacle le plus évident.

Cependant, on sait qu'il n'existe pas d'équivalence absolue entre les logements sociaux construits dans les communes soumises aux exigences de la loi SRU et les besoins des habitants les plus défavorisés, en particulier ceux dont les logements sont démolis dans le cadre de la rénovation urbaine. En pratique, les communes qui satisfont aux exigences à l'article 55 de la loi SRU produisent bien davantage de logements « PLS », destinés aux classes moyennes, que de « PLA-I » destinés aux plus démunis. Sur le versant des attributions, malgré les efforts de coordination (Accord collectifs départementaux, Chartes intercommunales, Conférences intercommunales...), on a observé une dilution des responsabilités et une incapacité de l'État à imposer des ménages aux bailleurs et communes qui n'en veulent pas. Comme une offre « très sociale » n'a pas été produite dans ces quartiers et que la coordination des attributions est défailante à l'échelle des agglomérations, seuls les segments déjà appauvris du parc social peuvent garantir, à court terme, la mise en oeuvre du droit au logement des plus défavorisés. Or, c'est sur ces segments que l'on cherche aussi à mettre en oeuvre le principe de mixité sociale. D'où cette question : est-ce que les politiques publiques ne contribuent pas à renforcer la stigmatisation des quartiers de la politique de la ville et de leurs habitants en se polarisant sur leur présumé déficit de mixité, alors que l'injonction à la mixité devrait en toute logique porter en premier lieu sur les quartiers riches ?

Reflétant la teneur des exposés et des discussions au sein des ateliers, les réflexions qui précèdent portent

sur l'accès au logement social. On ne saurait ignorer pourtant les discriminations à l'oeuvre au sein du parc privé, où différents acteurs peuvent être à l'origine du traitement défavorable de certaines catégories de population : les propriétaires évidemment, mais aussi les agences immobilières ou les banques. Mais il s'agit-là d'un domaine encore mal connu, en France, sous l'angle des discriminations et l'action de SOS Racisme, présentée par sa représentante dans le département de la Gironde, a le mérite d'attirer l'attention sur cet enjeu.

Confronter les modes d'intervention de SOS Racisme et de la mission égalité de la ville de Lyon permet en même temps d'illustrer la diversité des approches en matière de lutte contre les discriminations. L'action de SOS Racisme repose sur l'application de la loi et la seconde sur la dynamique partenariale. La logique juridique fait jouer un rôle de premier plan aux institutions judiciaires, même si la sensibilisation des victimes par des organisations de la société civile, telles que SOS Racisme apparaît déterminante pour le déclenchement de l'action judiciaire. Encore faut-il que le dépôt d'une plainte soit suivi d'une instruction. C'est pourquoi SOS Racisme Gironde a mené un travail de sensibilisation du Parquet, en appui sur la COPEC et la HALDE. Mais la mobilisation des Parquets reste encore inégale d'une juridiction à l'autre. Le testing, principal outil d'administration de la preuve promu par SOS Racisme, présente aussi des limites : il ne peut saisir l'acte discriminatoire que dans la reproduction d'une situation de la vie réelle et se focalise sur les résultats d'une action discriminatoire intentionnelle, qui rend difficile le démontage de la chaîne complexe des responsabilités que permet une approche systémique. Peu praticable dans le secteur public, le testing apparaît donc insuffisant en tant qu'instrument unique d'appréhension des discriminations.

Il n'y a pas lieu d'opposer l'approche juridique et partenariale de la lutte contre les discriminations. L'expérience lyonnaise ne néglige d'ailleurs pas la dimension du droit comme mode de régulation et de stabilisation du cadre de référence des pratiques professionnelles. Par-delà le bien et le mal, la loi est un instrument de « dé-moralisation » des discriminations. Cependant la coercition par le droit peut aussi « démoraliser » les acteurs des politiques publiques si elle vient casser la dynamique partenariale. L'approche par l'analyse du sens de l'action, des représentations qui les sous-tendent et des procédures où l'action prend effet, apparaît plus mobilisatrice.

D'où cette question fondamentale dans la perspective d'une institutionnalisation locale de la lutte contre les discriminations : faut-il isoler le champ de la lutte contre les discriminations en le considérant comme un domaine d'action propre avec ses institutions propres, ou faut-il replacer cette action au cœur du fonctionnement des systèmes dans une logique de « *mainstreaming* » qui fait entrer l'objet « discrimination » dans les pratiques ordinaires des institutions ? Sans doute est-il nécessaire de concilier les deux dimensions car l'existence d'institutions spécifiques de lutte contre les discriminations est irremplaçable pour interpeller les autres acteurs ; mais elle ne doit pas s'autonomiser, au risque de démobiler les acteurs des politiques publiques ordinaires engagés dans une dynamique partenariale et contractuelle qui peut les aider à se saisir de l'objet « discriminations » dans le respect du métier de chacun.

Last but not least, l'évaluation des actions publiques de lutte contre les discriminations reste un point aveugle des initiatives locales qui ont été présentées. A Lyon, par exemple, un Observatoire de l'égalité été mis sur pied pour collecter une série d'indicateurs. Cependant, aucun de ces indicateurs ne permet en tant que tel de lever le voile sur les processus discriminatoires. En particulier, l'observatoire lyonnais a été conduit à solliciter dérogation sur dérogation auprès de la CNIL afin de contourner l'obstacle de la carence de données sur le traitement des différents groupes ethnoraciaux. De l'aveu du représentant de la ville de Lyon, cette approche soulève d'épineuses questions déontologiques en même temps qu'elle s'avère très coûteuse en énergie et en temps. Il s'agit là d'une question posée à la société française dans son ensemble.

1. Kirszbaum T., Simon P. (2002), *Les discriminations raciales et ethniques dans l'accès au logement social*, Notes du GELD, n° 3.



**Thomas Kirszbaum** est sociologue et consultant indépendant (REPS), chercheur associé au GEPECS (Université Paris V). Spécialiste de la politique de la ville et de son évaluation depuis une quinzaine d'années, ses travaux récents portent notamment sur les politiques de mixité sociale, de discrimination positive territoriale et de lutte contre les discriminations dans le contexte français, européen et étasunien.

Il a enseigné à l'IUP Métiers de la ville de l'Université d'Evry-Val d'Essonne de 1998 à 2006. Il a également été rapporteur de l'Instance régionale d'évaluation de la politique de la ville en Ile-de-France (1998-1999), coordonnateur du séminaire international sur les zones urbaines défavorisées (OTAN, Plan Urbain, 1996-1997 sous la direction de Jacques Donzelot et Marie-Christine Jaillet), rapporteur de groupes de travail pour la Délégation Interministérielle à la Ville et le Conseil National des Villes (1991-1994). Il a régulièrement collaboré avec le bureau d'études ACADIE (Daniel Béhar, Philippe Estèbe) et Renaud Epstein (cabinet CAPT). Il participe au séminaire du CERI (Sciences Po) sur les politiques anti-discriminatoires, sous la direction de Daniel Sabbagh et Gwenaël Calvès.

#### Travaux de Thomas Kirszbaum :

- > Les politiques de mixité sociale dans l'habitat. Revue de la littérature dans une perspective comparative, La documentation française, 2008
- > La mixité résidentielle comme politique anti-discriminatoire : divergences et convergences franco-américaines, Sciences-Po, MIRE, 2008
- > Les élus, la République et la mixité. Variations discursives et mise en débat de la norme nationale de mixité dans neuf communes franciliennes (Argenteuil, Aubervilliers, Bagneux, Bourg-la-Reine, Clichy-sous-Bois, Créteil, Fontenay-aux-Roses, Montfermeil, Sceaux) PUCA, 2007
- > Diagnostic stratégique sur l'intégration et les discriminations dans le Bassin minier de Hénin-Carvin., avec R. Epstein et P. Simon, FASILD, 2005
- > Les discriminations raciales et ethniques dans l'accès au logement social, avec P. Simon, Groupe d'étude et de lutte contre les discriminations (GELD), note n° 3, 2001
- > Les immigrés dans les politiques de l'habitat. Variations locales sur le thème de la diversité, Sociétés contemporaines, 33-34, juin 1999

> **contact** : tkirszbaum@yahoo.fr

## LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS DANS LE DOMAINE DE L'ÉDUCATION : UNE FAIBLE RECONNAISSANCE DU PROBLÈME QUI NE FAVORISE PAS L'ACTION

par Fabrice DHUME (\*) (Chercheur-coopérant à l'ISCRA-Est)

**L**e travail de l'atelier a été marqué par une confusion, par ailleurs générale. Confusion entre des « modèles » de politique publique d'égalité qui sont d'inspiration nettement différente, mais que le discours politique et d'expertise – notamment – confond fréquemment.<sup>1</sup>

La « lutte contre les discriminations » s'appuie sur la norme du droit pour exiger une adaptation des pratiques (professionnelles) et de l'action publique afin qu'elles se conforment au droit. L'égalité est pensée comme résultant d'un traitement effectivement égal de tous (du moins à l'égard de certains critères, dont l'usage est pour cette raison interdit). Les inégalités touchant aux critères prohibés sont pensées comme résultant de discriminations, et donc d'une insuffisante application du droit, que vise à corriger une politique de prévention et de lutte contre les discriminations.

L'« intégration » - au sens d'un programme politique et non de l'approche sociologique du terme - considère que l'égalité est réalisée par le droit qui définit chaque individu comme doublé d'un

citoyen (dans l'espace public). Celui-ci étant dépouillé de ses attributs présumés spécifiques (individuels ou « communautaires »). Au regard de cet idéal, les inégalités sont tenues comme le résultat d'un insuffisant « accès à la citoyenneté », et les populations concernées sont sommées de (ou « aidées » à) s'intégrer. La politique d'intégration agit donc comme *normalisation*<sup>2</sup> des individus pour les adapter aux codes sociaux majoritaires.

La logique de « diversité » postule que les inégalités sont structurelles – en référence aux analyses de la sociologie américaine parlant de « racisme institutionnel ». Elle vise donc à corriger les « handicaps » de certains groupes sociaux par une « égalisation des chances ». C'est-à-dire par une promotion de la représentation de groupes minoritaires définis selon les critères organisant en principe la discrimination. En France, une telle « discrimination positive », est notamment promue par les représentants de « l'entreprise » qui proposent comme référence un code moral (une « charte ») en lieu et place du droit, pour organiser principalement la promotion d'élites.

La confusion entre ces trois « modèles » s'est retrouvée dans la présentation d'expériences diverses, dont toutes ne relevaient pas à proprement parler de « lutte contre les discriminations ». La synthèse problématique qui suit se concentre, elle, spécifiquement sur la question de la discrimination, et singulièrement dans l'école publique. On peut d'emblée noter que les expériences agissant spécifiquement sur la lutte contre la discrimination et la prévention de l'ethnicisation au sein de l'institution scolaire sont exceptionnelles à l'échelle nationale (beaucoup d'initiatives sur le modèle d'« Objectif stages », affirmant lutter contre la discrimination dans l'accès au stage, correspondent en fait à une action d'intégration-insertion ciblant un public en fonction du critère présumé de son exposition à la discrimination).<sup>3</sup>

### Peu de reconnaissance du problème et moins encore d'autorisation à agir

Contrairement à une logique qui voudrait que la discrimination soit un phénomène exogène, « parler de la discrimination à l'école c'est parler de : comment l'école fonc-

tionne » (#2). L'un des enjeux premiers de l'action anti-discriminatoire est donc d'abord de « montrer que l'école n'est pas étanche à la discrimination ». Le problème n'étant pas extérieur, le sens du travail est aussi à rechercher à l'intérieur même de l'école, dans une modification de ses propres pratiques (en même temps que celles des autres) : « [par rapport à l'accès aux stages], il y a en parallèle des actions sur la rencontre stagiaires/entreprises, mais on travaille au sein de l'Education nationale pour [instaurer] une position de négociation avec l'entreprise. » (#2)

Ce renversement de perspective, qui interroge avant tout les pratiques de l'école elle-même, suscite des réticences très vives. L'idée même de discrimination scolaire met en crise le récit mythique qui enveloppe l'école républicaine : « Il y a un tabou [avec un système de justifications qui lui est lié] : "quand on est prof, on ne peut pas discriminer", "c'est un sanctuaire républicain", "on ne peut pas discriminer à l'orientation car on a un logiciel informatique" » (#2). De fait, les expérimentations rencontrent un premier niveau d'obstacle dans le déficit de reconnaissance du problème.<sup>4</sup> « Elle est niée alors qu'il y en a partout. Les sanctionnés du mercredi après-midi, les félicitations et les avertissements, les conseils de classe... C'est pas seulement la recherche de stages, ça c'est un écran de fumée » (#2). De ce fait, les conditions de l'action ne sont pas réunies a priori et le démarrage de tels projets suppose un lourd investissement – de temps et d'énergie, de réseaux relationnels et de tactiques, de persuasion et de rassurance, etc. – pour construire un accord. Et même lorsqu'un accord de principe existe, il apparaît « extrêmement difficile, malgré un cadre institutionnel acté, de travailler sur cette question avec les rectorats, [du moins] en dehors des ENAF [enfants nouvellement arrivés en France]. » (#1)

Dans les expériences analysées, il apparaît une intense résistance de l'institution et de ses acteurs à reconnaître le problème. Celle-ci se traduit dans une pluralité de micro-actes d'occultation ou de dénégation de la discrimination, quand ce n'est pas tout simplement son déni.<sup>5</sup> On note ainsi des opérations de requalification du problème, dans des catégories qui, précisément, le dé-problématisent : le problème public est souvent retraduit en problème du public, et l'institution ose rarement communiquer sur la discrimination. Par exemple : une formation spécifiquement organisée en direction des professionnels ne fait « pas [l'objet] d'[une] inscription formelle dans le PAF [plan académique de formation] sur "vécu de la discrimination et ethnicisation" » (#1) ; on organise en revanche une communication publique sous le signe de la « diversité

culturelle » (« "Diversité culturelle" était un terme de compromis », un « mot consensuel » - #1). « Il y a des résistances dans la problématisation : on parle plutôt de "tensions ethniques", de "communautarisme" » (#2), en rabattant insidieusement l'origine du problème sur « l'origine » des élèves.

Certes, ces requalifications n'empêchent pas entièrement de travailler spécifiquement sur la discrimination et l'ethnicisation. Mais une légitimation partielle, à mot couvert, indique en premier lieu la difficulté de l'institution à reconnaître ce problème comme le sien, et donc à en faire un problème public appelant une réponse politique. En conséquence, le risque est que les actions restent partielles et précaires, voire qu'elles soient l'objet d'une suspension brutale et arbitraire de la tolérance accordée, mettant fin à l'expérience. « [Comme] on est dans la phase où on met à jour des procédures dérogatoires, ça interroge la hiérarchie sur la réponse [à apporter]. Actuellement, la réponse est celle du couvercle ». Autre conséquence : les difficultés à impliquer la hiérarchie, le collectif professionnel et la représentation institutionnelle poussent les agents à des tactiques de « contrebande », aux marges de l'institution et aux limites des règles. Ce qui les implique souvent personnellement et les expose professionnellement (alors qu'il est du rôle de l'institution de décharger ses agents d'une partie de la responsabilité, en la collectivisant et l'instituant).

L'absence d'accord sur les mots recouvre et prolonge sans cesse une mésentente<sup>6</sup>, et donc un défaut d'accord politique. « On ne parle pas de la même chose. Par exemple, pour la mise en place d'une "malette Diversité culturelle et ethnique", il y a une assignation à identité en passant directement à l'outil sans réfléchir » (#1), plutôt que d'ouvrir une question en tant que problème. Autre exemple, qui traduit cette mésentente fondamentale : en évoquant le droit, on se confronte à des discours qui disent plutôt : « le droit, oui, mais pour dire "droits et devoirs", et on renvoie aux victimes la discrimination qu'elles subissent » (#1). « La difficulté de la lutte contre la discrimination, c'est que le regard qu'on porte sur la différence est d'abord l'égalité de droits », ce qui suppose d'être « au clair » avec les logiques du droit. (#2) Le maintien du silence permet également d'évacuer la dimension collective et institutionnelle de la responsabilité, en maintenant le problème au niveau « du terrain » : « Notre souci, c'est le déni du problème. Les problèmes de violence, on arrive à les gérer, mais quand ça dépasse les portes, c'est toujours en "off", il ne faut pas que ça soit su du principal. » (#1)

Le public de l'école reste objet de son travail : objet à façonner, à conformer à la norme idéale et abstraite de « l'élève » - norme qui est le pendant scolaire de celle du « citoyen ». Ainsi, un enseignant interroge : « Comment faire face à des enfants pour les faire devenir des élèves ? On parle toujours des Eux et des Nous dans l'institution scolaire... » (#1) Dans ce contexte, la discrimination subie prend place dans un continuum d'humiliation des élèves<sup>7</sup>, et elle même peut être justifiée au motif qu'elle contribue à « forger » caractères et comportements aux normes du travail et aux exigences de l'entreprise.<sup>8</sup> Ainsi, si l'école peut parfois reconnaître (en l'acceptant de fait) la discrimination que subissent les élèves dans leurs stages, elle ne peut pas reconnaître sa propre contribution à la discrimination.<sup>9</sup> Dans le jeu scolaire qui met en présence des rôles d'enseignants (ou autres) et d'élèves, l'asymétrie entre adulte et enfant, qui existe dans toute éducation, est ici radicalisée. « La parole des élèves n'a pas le même statut que celle des adultes. [La règle, pour les élèves, c'est :] "Si on va voir un prof qui a une parole qui dérape, on peut rien dire". Il y a une valeur de la parole qui est différente. » (#2) De la sorte, à l'école, les élèves apprennent aussi... à se taire face à la discrimination.

Dans le même sens, des demandes de rencontre émanant des parents se heurtent à une tendance à leur maintien en périphérie de l'école. Dans l'expérience parentale, leur propre présence peut d'emblée faire l'objet de soupçons et leur parole peut ne pas être entendue comme valable : « Le problème, au départ, c'est "quels sont ces parents qui viennent donner des leçons ?" alors que notre souci, c'était d'ouvrir la parole, que les parents entendent la parole des enseignants », et réciproquement. « Ce n'est pas entendu quand ça vient plus ou moins de la parole des parents. Le problème, c'est de dire quelque chose et d'être entendu » (#1) Les parents peuvent ainsi être renvoyés eux-mêmes à une catégorie-problème, comme dans le propos suivant : « La "communauté éducative", les parents en font partie, mais en même temps, c'est aussi un public qui a des problèmes. ») Plutôt que d'« aider les équipes à penser les enfants différemment » (#1), la tendance est d'alimenter une catégorisation confortant une lecture en termes de publics spécifiques.

Si ces actions fragilisent le déni du problème, elles n'arrivent pas nécessairement au bout d'un argumentaire de dénégation et de justification : « On est passé du déni à : "Mais l'école porte beaucoup d'actions". On passe du déni à un catalogue d'outils, un catalogue justificatif de l'institution qui dit : "Regardez", renvoyant au territoire ou aux acteurs, mais ne mettant pas du tout en question les difficultés internes. » (#1)

Dans les stratégies de déni, la réduction du problème par la technicité et les outils est une échappée par le bas, là où la globalisation de la question est une échappée par le haut. (« Ce n'est pas le problème de l'école, c'est notre problème de société. Il ne s'agit pas de culpabiliser l'Education Nationale. ») L'une comme l'autre dédouanent l'institution scolaire d'un examen interne de son fonctionnement et de ses pratiques. La reconnaissance de la discrimination bute à la fois sur une problématique de la place du droit à l'école, et sur un défaut de reconnaissance de l'ethnicisation : « le regard ethnicisant, c'est là que le bât blesse, car ils ne le reconnaissent pas. »

### De quelques conditions de l'action anti-discriminatoire

**Autoriser et ouvrir la parole.** La situation caractérisée, d'une part par la dénégation de la discrimination, et d'autre part par un défaut d'autorisation institutionnelle du travail de résistance à l'ethnicisation,<sup>10</sup> force l'orientation des actions anti-discriminatoires vers un objectif et/ou vers des stratégies d'inscription institutionnelle. « Nous demandons aux équipes enseignantes de faire remonter au sein de l'institution » (#1) ; « La mission des référents, c'est (...) comment faire remonter quand il y a des problèmes de discrimination. » (#2) Car, en l'absence de « remontée », la hiérarchie peut faire mine d'ignorer ce qui se passe (« Il est important que le chef d'établissement soit informé. Personnellement, je n'ai pas eu connaissance de ce genre d'incident. » - #1) C'est pourquoi l'ouverture interne de la parole apparaît comme une dimension cruciale du travail. De fait, le moment où la parole se lance est décrit comme un moment clé : « Ce qui a été déterminant, c'est le moment où l'Education nationale a accepté de parler des questions de discrimination. » (#2)

**La constitution de la discrimination en problème.** L'ouverture de la parole est le point de passage nécessaire pour pouvoir constituer la discrimination en problème professionnel et institutionnel, et ainsi pour légitimer que l'institution et ses agents s'en saisissent. L'action anti-discriminatoire suppose et vise à constituer un espace de pertinence institutionnelle pour se développer et se faire valoir. En premier lieu, il n'y a pas d'action contre la discrimination et/ou l'ethnicisation si celles-ci ne sont pas au préalable constituées en problème (public, institutionnel, professionnel). Les expériences le rappellent : « Quand le Principal a eu des menaces de mort, là on nous a contacté » ; « tant qu'il n'y a pas eu de problèmes qui les dépassent, on n'en a pas entendu parler » (#1) Il s'agit en

d'autres termes de créer un « intéressement », moins à travers la conviction morale à l'égard du thème que par la responsabilisation à l'égard d'un problème pratique.

#### **Fabriquer de la « communauté éducative ».**

Au-delà de la seule ouverture de la parole qui constitue le problème, sa résolution implique des formes de régulation sociale des relations scolaires. Il y a sur ce plan un enjeu à travailler à confronter les points de vue, non seulement entre professionnels, mais au-delà. Il y a lieu d'imaginer des dispositifs mutuels de parole, qui associent les professionnels, les parents, les enfants (ou encore les entreprises pour la question des stages) et confrontent les regards, construisent une acceptation et une qualification mutuelle.<sup>11</sup> Des dispositifs qui fabriquent, concrètement, la « communauté éducative », autour des problèmes de discrimination, par exemple. Car « il y a beaucoup de décalage entre ce que disent les jeunes et ce que disent les adultes des jeunes. A aucun moment il n'y a de lieu où la communauté éducative peut se parler, où les difficultés de placement en stage peuvent se travailler... » (#2) Ce qui suppose de concevoir la « communauté éducative » non comme un donné, mais comme un espace à construire, comme une relation à fabriquer, qui trouve dans les « problèmes » une opportunité de se parler.<sup>12</sup>

#### **Une formation-action, comme espace de réflexivité.**

« Ce qui est une clé d'entrée, c'est la formation de tous les acteurs ». La formation préalable est, de fait, commune aux différentes actions. Elle présente l'atout de réunir diverses fonctions possibles : mobilisation, collectivisation, sensibilisation, analyse des pratiques, ressourcement, etc. - ce mélange n'étant pas sans risque, pédagogiquement parlant. Cependant, toute formation n'est pas équivalente. Les expériences conduites plaident pour une approche visant à « créer un espace où les choses vont être dites », « admettre les présupposés ethniques et mettre de côté le discours "tout le monde est égal" » (#1). « La formation intègre la question de l'écoute de l'autre, avec sa souffrance (...) Le service formation a acté d'un besoin de mettre en place une formation qui va plus loin sur la régulation des conflits. » (#2)

Un enjeu est d'introduire de l'espace – de la respiration, du temps, du recul – au sein des pratiques professionnelles, afin qu'une expertise professionnelle réflexive puisse se développer. « Ce qui est essentiel pour les professionnels : [c'est d'] avoir un espace d'analyse des pratiques, pour poser les valises » (#1) Ceci est important a fortiori dans un contexte de travail marqué par « une culpabilité, un sentiment d'échec (...) [un sentiment] d'atteinte à l'identité profession-

nelle, d'épuisement, d'impasse, un sentiment d'abandon par l'institution ». (#1) « Il y a une forte valeur culpabilisatrice par rapport à ces questions. Il y a l'enjeu d'un regard bienveillant dans la formation, la nécessité d'une ouverture de la parole et d'une mise en confiance pour autoriser. » (#2) Compte-tenu du déni qui organise le rapport à la discrimination, une telle formation doit placer au centre de la réflexion la question des défenses (psychiques), des résistances collectives, des stratégies de dénégation, d'occultation ou d'évitement de la question, sans quoi elle ne rend pas possible de modifier un rapport au travail qui intègre la discrimination.

#### **Reconnaissance, autorisation, légitimation : la nécessité de l'institutionnalisation.**

Les conditions de reconnaissance institutionnelle sont essentielles : « la volonté institutionnelle est un élément déterminant pour mettre en place [un tel projet] ; il y a la nécessité d'un affichage clair. » (#2) Si la tentation peut être de « bricoler dans son coin », face aux difficultés de mobiliser l'institution et face à l'énergie à déployer pour cela, ce qui est en jeu est peut-être d'abord de transformer un certain ordre institutionnel. Ce que les micro-projets déconnectés des contraintes institutionnelles ne permettent pas. Institutionnaliser l'action signifie : construire des processus (réitérés) d'information, de discussion, de validation, de communication. Ceci, dans une logique qui vise à inscrire de plus en plus en profondeur le projet, à le diffuser aux différents niveaux de pratiques. Pour la formation, par exemple : « [une participation] au bon vouloir des enseignants » n'équivaut pas « une présence au titre de la formation professionnelle ». L'enjeu est de passer d'une logique du volontariat à celle des normes professionnelles instituées, car lorsque « [c'est] un choix personnel : entre midi et deux ou après quatre heures ; c'est connu de tous mais pas reconnu. » (#1) Et, en l'absence d'une reconnaissance et d'une autorisation institutionnelle « on laisse tout le monde se débrouiller, [au mieux] sous l'égide de la bienveillance » ; « Le travail est bricolé, pas reconnu par l'institution » (#1) Et l'ordre discriminatoire se maintient.

**Inscrire l'enjeu au niveau de l'organisation collective.** L'institutionnalisation en elle-même est insuffisante. Parce que l'institution peut très bien reconnaître un problème et, dans le même temps, en déléguer la responsabilité à certains de ses agents. Le déni de la discrimination indique un retournement des stratégies psychiques de défense des collectifs de travail face aux difficultés de sa condition. Le déni vise à ce que l'on « tienne » au travail par le maintien d'une fiction

de celui-ci, fiction qui devient la norme, et qui maintient à l'écart la représentation de ce qui pose problème (la discrimination). Face à la formation d'une telle « idéologie défensive », « ceux qui chercheront à s'écarter seront isolés voire persécutés. »<sup>13</sup> Sur ce plan, les projets présentés reposent souvent sur la désignation dans l'institution de « personnes-ressources » ou de « référents ». Cette organisation vise, on le comprend, à diffuser des pratiques dans un contexte où il n'est pas d'emblée possible de concerter tout le monde. Mais cette individualisation de l'action pose diverses questions : quel risque d'isolement ? Quel statut pour légitimer d'intervenir ? Et donc, quelle capacité à transformer ? On peut penser ici que l'entrée individuelle, si elle est choisie, ne devrait être que transitoire. Ceci, à la fois parce qu'elle représente un risque pour les professionnels concernés – celui d'incarner aux yeux des autres le problème et de constituer une cible collective de violence – et parce qu'elle représente la possibilité pour l'institution de biaiser en réduisant la question à une thématique parmi d'autres.

#1 : fait référence à des interventions entendues à Miramas

#2 : fait référence à des interventions entendues à Talence



**Fabrice DHUME** est chercheur-coopérant à l'ISCRA-Est (Institut social et coopératif de recherche appliquée). Il travaille depuis une dizaine d'années sur plusieurs problématiques de recherche et d'intervention : les formes de coopération interinstitutionnelles (partenariat, travail en réseau...), les discriminations ethnico-raciales, la santé mentale et la souffrance sociale comme terrain de rencontre entre le social et le médical et enfin, les catégorisations ethniques à l'école.

Chargé de cours à l'Université Paul Valéry Montpellier III – sur l'évaluation des politiques publiques, dans le Master intermédiation sociale -, Fabrice Dhume a précédemment co-dirigé une unité d'enseignement sur les politiques sociales en Maîtrise de sciences de l'éducation (UHA, Mulhouse). Il est également formateur en travail social ancien formateur aux CEMEA.

Il a notamment publié :

> Racisme, antisémitisme et "communautarisme" ? L'école à l'épreuve des faits (éd. L'Harmattan, 2007)

> Liberté, égalité, communauté ? L'Etat français contre le "communautarisme" (éd. Homnisphères, 2007)

> La coopération dans les politiques publiques. De l'injonction du travail ensemble à l'exigence de commun (éd. L'Harmattan, 2006)

> Du travail social au travail ensemble. Le partenariat dans le champ des politiques sociales (éd. ASH, 2001)

> RMI et psychiatrie : deux continents à la dérive ? (éd. L'Harmattan, 1997)

> **contact** : [fabrice.dhume@iscra.org](mailto:fabrice.dhume@iscra.org)

-----  
> **[www.iscra.org](http://www.iscra.org)**  
-----

## NOTES

1. Olivier Noël, « Entre le modèle républicain de l'intégration et le modèle libéral de promotion de la diversité : la lutte contre les discriminations ethniques et raciales n'aura-t-elle été qu'une parenthèse dans la politique publique en France ? », Intervention au colloque CASADIS/CGT, Montreuil, le 8 novembre 2006.

2. Michel Foucault, Sécurité, territoire, population. Cours au Collège de France. 1977-1978, « Hautes études », Gallimard / Seuil, 2004.

3. Fabrice Dhume, « L'école face à la discrimination raciale et au racisme : les logiques d'une inaction publique », à paraître (dans un ouvrage sous la direction de F. Lorcerie).

4. L'idée de lutte contre les discriminations n'apparaît pour la première fois que dans la circulaire de préparation de la rentrée 2008 [Circulaire MEN/DGESCO n° 2008-042 du 4-4-2008], et encore, cela prend place dans un contexte de déproblématisation qui justifie l'inaction publique scolaire. Cf. Fabrice Dhume, *Ibid.*

5. Sur ces notions et leur application à la discrimination, cf. Olivier Noël, « Les jeunes de la "deuxième génération" et les pratiques discriminatoires du petit patronat français », in Potvin M., Eyd P., Venel N. (dir.), *La seconde génération issue de l'immigration. Une comparaison France-Québec*, Athéna éditions, pp. 71-85.

6. « La mésentente n'est pas un conflit entre celui qui dit blanc et celui qui dit noir. Elle est le conflit entre celui qui dit blanc et celui qui dit blanc mais n'entend point la même chose ou n'entend point que l'autre dit la même chose sous le nom de blancheur. » In Jacques Rancière, *La mésentente. Politique et philosophie*, éd. Galilée, 1995, p.12.

7. Pierre Merle, *L'élève humilié. L'école, un espace de non-droit ?*, PUF, 2005.

8. Fabrice Dhume, Nadine Sagnard-Haddaoui, *La discrimination de l'école à l'entreprise. La question de l'accès aux stages des élèves de lycées professionnels en Lorraine*, ISCRA-Est, 2006.

9. De même en ce qui concerne le racisme : Fabrice Dhume-Sonzogni, *Racisme, antisémitisme et « communautarisme » ? L'école à l'épreuve des faits*, L'Harmattan, 2007.

10. Françoise Lorcerie, « La non-lutte contre les discriminations dans l'école française », in *Hommes & Migrations* n°1246, 2003, p.6-16.

11 Charles ROJZMAN, *Savoir vivre ensemble. Agir autrement contre le racisme et la violence*, Syros, 1998 ; Suzanne Rosenberg, Marion Carrel, *Face à l'insécurité sociale, désamorcer les conflits entre usagers et agents des services publics*, La Découverte, 2002.

12. Fabrice Dhume, « Lorsque l'événement raciste constitue la communauté éducative », in *VEI-Diversité*, n°150, 2007, pp.159-165. Voir aussi : Henri Madeuf, Chantal Rojzman, « Les violences à la télé ? Super ! On va pouvoir se parler ! », in *Non-violence Actualités*, mars-avril 2003.

13. Lise Gaignard, « Madame discrimination », in *Dejours C.* (dir.), *Conjurer la violence. Travail, violence et santé*, Payot, 2006.



## DES TEMPORALITÉS DE L'ACTION ET DE L'ÉVALUATION

par Julien VITEAU (Consultant, cabinet ALETEYA)

**S**éminaire vient à l'origine du latin *seminarium* qui désignait tout à la fois la pépinière, la source, l'origine. Par la suite, le terme de séminaire a qualifié le séminaire religieux – métaphore d'une pépinière pour une armée de croyant (ou de psychanalystes aussi). Dans ce dernier sens, le séminaire apparaît comme le cadre d'une initiation. Durant le séminaire du 31 mars 2008, je me suis interrogé sur ce que signifie un séminaire des acteurs de la Politique de la Ville sur la lutte contre les discriminations. Que sème-t-il et pour quelle initiation ?

L'ensemble des intervenants a relevé que l'évaluation des actions de lutte contre les discriminations avait été, finalement, peu abordée au cours des ateliers. « Nous n'en sommes pas là, disaient les uns », « nous ne pouvons pas évaluer des actions que nous imaginons à peine », disaient les autres. Cette situation où, collectivement, nous n'avons pas honoré l'intitulé du séminaire n'est pas le signe d'une promesse non-tenue mais, plus sûrement, le résultat d'un découpage de l'action inadéquat.

Si le premier séminaire de Miramas portait sur l'action de lutte contre les discriminations, le second abordait logiquement l'évaluation de l'action – un ordre qui pour chronologique qu'il paraisse être – ne correspond pas toujours à la réalité. En effet, ce découpage assez mécaniste laisse penser qu'il y aurait d'abord le diagnostic, puis l'action et enfin l'évaluation de l'action. Cet ordonnancement académique me paraît de moins en moins correspondre à ce que vivent les acteurs de la Politique de la Ville. Ou plus exactement, il n'est qu'une manière pratique d'organiser la méthodologie.

Bergson affirmait que nous ne pouvons poser les questions que dans la proximité d'une réponse possible. Cela implique, finalement, un renversement de perspectives. Dans la plupart des cas, si l'on suit Bergson, les réponses précèdent les questions. Engager des actions de lutte contre les discriminations dans la politique de la ville (même de manière approximative ou sans connaître sur le bout des doigts ses référentiels), c'est ouvrir la possibilité de s'interroger sur les discriminations au sein du territoire.

Au vu de la synthèse des ateliers, trois conditions paraissent devoir être réunies pour agir contre les discriminations. Au vrai, ce sont peut être ces conditions que j'aurai dû clarifier en introduction :


**Un pouvoir-voir** : les discriminations ne peuvent être travaillées que dans la mesure où les professionnels sont autorisés à les voir. Pour preuve : il existe de nombreux argumentaires face à une demande discriminatoire mais la réponse technique ne produit rien sans une légitimation par l'institution dans l'utilisation de l'outil d'argumentation.

**Un savoir-voir** : les discriminations supposent certaines compétences et la capacité à regarder avec les « lunettes » qu'évoque fréquemment Olivier Noël. Concepts, sémantique, loi, analyse systémique... rien qui ne s'apprenne si s'organise la rencontre avec la question discriminatoire.

**Un vouloir-voir** : les discriminations demandent une motivation ou un désir de voir. Cette volonté – ou mieux encore ce désir – est

complexe à mettre en place. La résistance des acteurs (de l'école, des bailleurs, des entreprises... mais aussi des professionnels de la politique de la ville) est souvent évoquée. Cette résistance n'est pas contestable. Mais, j'observe que, le plus souvent, ceux qui résistent dans la politique de la ville – les résistants aux discriminations – sont parfois aussi d'authentiques résistants (dans un sens plus glorieux). Aussi, il me semble qu'il faut donner envie aux professionnels et dire, sans relâche, que s'attaquer aux discriminations est une réponse plutôt qu'un nouveau problème. Plus de justice ne peut pas être un problème. Dire encore qu'il n'est aucun changement de lunettes sociales qui ne demande une accommodation. Nous sommes sur des changements longs qui ne peuvent pas attendre... mais des changements longs tout de même.

A la fin de la République, après qu'il ait formulé les lois de sa cité idéale, Platon est pressé de répondre à une objection cardinale : cette cité idéale (dans laquelle aucun de nous n'aimerait vivre), ce n'est pas pour demain ! Est-ce qu'Athènes n'est pas livrée aux démagogues et aux sophistes ? Socrate n'est-il pas mort, préférant assumer une décision injuste plutôt que sacrifier l'idée de justice ? Devant l'argument, Platon ne se démonte pas. Il affirme, en substance, que sa cité et ses vertus, il n'est pas nécessaire d'attendre qu'elle soit possible pour la faire vivre en soi. C'est en substance cette pensée séminale que peuvent semer les deux séminaires des 14 décembre 2007 et 31 mars 2008...



**ANNEXES**





**MENAGE** (Président - Centre socio-culturel la pastorale - Marseille) / **Stéphanie MENAGE** (Etudiante - IMPGT - Marseille) / **Dominique MICHEL** (Directeur - Centre de ressources politique de la ville-PACA - Marseille) / **Maxence MORETEAU** (Consultant - B.E. ADEUS - Marseille) / **Kheira NASLI BAKIR** (Coordinatrice projets centres sociaux - AGCS - Miramas) / **Khadiata DIATOU N'DIAYE** (Directrice - La passerelle T.A.E. - Marseille) / **Philippe OLIVIERO** (Directeur - Association Régionale des Organismes HLM PACA corse - Marseille) / **Dominique PASTRE** (Responsable - Echocité - Toulouse) / **Corinne PECHON** (Responsable Service Logement - Mairie de Martigues - Martigues) / **Alain PECORARO** (- L'Ascenseur - Marseille) / **Yves PENA** (Directeur - Centre socio-culturel la pastorale - Marseille) / **Pierre PEREZ** (Directeur - Association de médiation sociale - Marseille) / **Fatiha PERLA** (Médiatrice de ville - Mairie de Marignane - Marignane) / **Jean-Pierre PESCE** (Animateur du Conseil de Développement du Pays Dignois - Mairie - Digne-les-Bains) / **Laure PORTALE** (Chargée de Mission - Centre de ressources politique de la ville-PACA - Marseille) / **Djamel RAMTANI** (Directeur pédagogique - Centre d'expertise pour l'insertion de cadres - Marseille) / **Nathalie ROBERT** (Directrice - ARDML - Pertuis) / **Guy ROUSTANG** (Membre du CA - PADES - Aix en Provence) / **Françoise RUELLE** (Chargée de mission - ACSé direction régionale PACA - Marseille) / **Amandine SAGE** (Demandeur d'emploi - - Les milles) / **Amandine SAMPOL** (Consultante - ARGOS - Marseille) / **Larbi SAOUDI** (Président - Association Consonance - Marseille) / **Azzouz SEDRATI** (Directeur - DECLIC 13 - Istres) / **Cécile SILVESTRI** (Association couleur cactus - Marseille) / **Stéphanie SIMONET** (Chargée de mission Proximité et Habitat - Mairie - Miramas) / **Abed STAALI** (Chargé de Projet - Mission locale - Salon de Provence) / **Saliha THIRIET** (Présidente - Association aide aux démarches administratives et sociales - Cannes La Bocca) / **Liza THORN** (Chargé de mission Politique de la Ville - Mairie d'Aix en Provence - Aix en Provence) / **Laurent TOSELLI** (Directeur - MJC - MPT - Miramas) / **Caroline VALLAT** (Chargée de mission - Association régionale des organismes HLM PACA Corse - Marseille) / **Michel VALLI** (Chargé mission Education - Mairie - Miramas) / **Christine VEZILIER** (Coordonnatrice PEL - Mairie - Salon de Provence) / **Muriel VIRILLI** (Coordinatrice Activités Périscolaires - Mairie - Salon de Provence) / **Philippe YOUCHENKO** (Président - MRAP Fos-sur-Mer - Marseille) / **Bernard ZAHRA** (Directeur - IRA Bastia - Bastia) / **Etienne ZURBACH** (Responsable CIRDD PACA - A.M.P.T.A - Marseille)

## Tolence / le 31 mars 2008

**Asma ESSID** (Komi-Denis - AGOPOME UBAPS - Union de Bordeaux-Nord des Associations de Prévention Spécialisée - Bordeaux) / **Liliane AGUILA ISSARTIER** (CPE - Lycée professionnel J. Brel - Lormont) / **Jamila ALLA-BELKHYATE** (Responsable «Ni putes ni soumises» Gironde Aquitaine - Bordeaux) / **Rachid AMIMI** (Animateur socioculturel - ASTI - Pessac) / **Christophe ARPAILLANGE** (Chargé de mission GPV des Hauts de Garonne - Cenon) / **Corinne AUBINEAU** (Responsable adjointe Enfance Famille - Conseil Général de la Dordogne - Bergerac) / **Bertrand AUPLAT** (Chef de service éducatif - UEMO Bayonne) / **Abdessamad BAAZIZI** (Chef de projet Maison de l'emploi - Bordeaux) / **Hélène BARBOT** (Chef de projet politique de la ville - Ville de Sainte-Eulalie) / **Marie-Laure BARRAQUET** (Consultante - A&dess - Bégles) / **Mélanie BARRAUD** (Chargée de mission politique de la ville - Conseil général de la Gironde - Bordeaux) / **Amina BELABDI** (Médiatrice - MRAP des Landes - Mont-de-Marsan) / **Josette BELLOQ** (Première adjointe - Ville de Lormont) / **Judicaël BENET** (Chargé de mission - CNIAE - Paris) / **Corinne BERTHILI** (Médiatrice - ALIFS - Bordeaux) / **Mustapha BERRA** (Chargé de mission - CRPV PACA - Marseille) / **Bruno BERTRAND** (Chargé de mission Ville - Pays et Quartiers d'Aquitaine - Bordeaux) / **Katia BEYRIS** (Agent de développement local - Ville de Bordeaux - Direction du développement social urbain) / **Xavier BIGOT** (Chargé de mission promotion insertion emploi-PLIE du Pays du Libournais - Libourne) / **Dominique BIONDINI** (Chef du bureau de l'action culturelle en faveur des publics prioritaires - Conseil général de la Gironde - Bordeaux) / **Pierre-Henri BLANC** (Volontaire - Unis Cité Aquitaine - Bordeaux) / **Claude BORTHAYRE-MENNIER** (Contrôleur du travail - DDTEFP de la Gironde - Bordeaux) / **Georges BOUHANA** (Président - LICRA région Aquitaine - Bordeaux) / **Nicole BOUILLARD** (Adjointe au chef d'unité - SHVQ - financement du logement social - DDE de la Gironde - Bordeaux) / **Houria BOUZIDI** (Chargée de développement - Formatrice - INFA Délégation 47 - Agen) / **Emmanuelle BRACHE** (Directrice - FACE Pyrénées Atlantiques - Pau) / **Eliane BRACOT** (Contrôleur du travail - DDTEFP de la Gironde - Bordeaux) / **Danièle BRELOT** (Service habitat, ville et quartiers - chef d'unité financement du logement social - DDE de la Gironde - Bordeaux) / **Annie BRISSONNEAU** (Adhérente - MRAP des Landes - Mont-de-Marsan) / **Jacques CANAUD** (Coordinateur insertion des centres sociaux de Mérignac - Centre social du burck - Mérignac) / **Sandra CASTAY** (Coordinatrice académique Rectorat de Bordeaux - Mission générale d'insertion - Bordeaux) / **Sylvie CASTELLANI** (Contrôleur du travail - DDTEFP de la Gironde - Bordeaux) / **Guy CAUQUIL** (Directeur - Cabinet d'Ingénierie Sociale CIRESE - Toulouse) / **Anne-Marie CEDIEY** (Vice-présidente - Ligue des droits de l'homme de Bayonne - Bayonne) / **Maggy CHARENTON** (Déléguée départementale - INFA Délégation 47 - Agen) / **Catherine CHARLERY** (Coordinatrice pédagogique - SYLLABE - Agen) / **Alain CHAUVET** (DGA - Chef de projet politique de la ville - Ville de Lormont) / **Dominique CORNU** (Conseillère thématique temps libre - CAF de la Gironde - Bordeaux) / **Marina COSSET** (Directrice

- PLIE des Hauts de Garonne - Lormont) / **Edward COUDREAU** (Volontaire - Unis Cité Aquitaine - Bordeaux) / **Nadia DAOUICHI** (Stagiaire - Ville de Sainte-Eulalie) / **Sylvie DARREGERT** (Directrice d'Etudes Psychosociologue - CREHAM - Bordeaux) / **Pascale DEGOUL** (Chargée de projet - Coordinatrice antenne Mérignac - Mission locale Technowest - Mérignac) / **Martine DELAGE** (Contrôleur du travail - DDTEFP de la Gironde - Bordeaux) / **Béatrice DELATTRE** (Contrôleur du travail - DDTEFP de la Gironde - Bordeaux) / **Marina DELTEIL** (Conseillère ESF - CCAS de Bordeaux - Bordeaux) / **Stéphane DENJEAN** (Chargée de Gestion de l'Information - Pays et Quartiers d'Aquitaine - Bordeaux) / **Fabrice DHUME** consultant - ISCRA-Est - Neuviller-la-Roche) / **Manuel DIAS** (RAHMI - Bordeaux) / **Aurore DOUSSY** (Conseillère ESF - FJT Génilord - Lormont) / **Cécile DUBLANCHE** (Directrice - Villes au Carré - Tours) / **Monique DUBOURG** (MRAP des Landes - Mont-de-Marsan) / **Hélène DUCARRE** (Directrice - CDFAA - Hasparren) / **Quitterie DUPOUY** (Coordinatrice de formation - Formatrice - INFA Délégation 47 - Agen) / **Brigitte DURAFFOURG** (Présidente fédérale - Ligue des droits de l'homme - Fédération de la Gironde - Libourne) / **Christine DZIANZIALOWSKI** (Directrice - Pays et Quartiers d'Aquitaine - Bordeaux) / **Jean-Claude ELBEZ** (LICRA) / **Abdi EL KANDOUSSI** (Conseiller régional - Conseil Régional d'Aquitaine - Bordeaux) / **Tayeb EL MESTARI** (Chargé de mission - ACSé Aquitaine - Bordeaux) / **Claude ESTAY** (Délégué régional - Ligue des droits de l'homme - Bordeaux) / **Florence ETOURNEAUD** (Chef de bureau du Pôle cohésion sociale et politique de la ville - Conseil général de la Gironde - Bordeaux) / **Houria FALL-ABBEST** (Conseillère CESR - Conseil économique et social régional d'Aquitaine - Bordeaux) / **Mohamed FAZANI** (Directeur pédagogique - ALIFS - Bordeaux) / **Claude FERRUCCI** (Directeur - Collège Coopératif Provence Alpes Méditerranée - Aix-en-Provence) / **Véronique FLUCHAIRE** (Formatrice - INFA Délégation 47 - Agen) / **Maryse FOURNIER** (Assistante sociale - CAF de la Gironde - Bordeaux) / **Sylvie FRIZZI** (Coordinatrice du PLIE intercommunal - Atout PLIE - Agen) / **Jamila FROUJY** (Médiatrice interculturelle - ASTI Pessac) / **Florence GAMALEYA** (DDTEFP 40) / **Laurent GARRAU** (Chargé de mission - Union régionale des Centres d'information sur les droits des femmes - Gradignan) / **Hérizet GÉNDER** (Médiatrice sociale et culturelle - CLAP Sud Ouest - Antenne de Lormont) / **Aurore GERMANO** (Agent d'accueil social - CCAS de Bordeaux - Bordeaux) / **Céline GERMINEAUD** (CCAS Talence) / **Laure GEZ** (Chargée de mission-médiatrice - AMARE - Agen) / **Linda GHARIANI** (Instructeur des opérations au pôle social - Conseil général de la Gironde - Bordeaux) / **Anne-Sophie GILLION** (Chargée de mission Leader + - Pays et Quartiers d'Aquitaine - Bordeaux) / **Adèle GLAZEWSKI** (Chargée de mission - Ville de Mérignac) / **Nadine GOUARD** (Directrice - Association l'encrier - Biganos) / **Stéphanie GOUJON** (Chef de projet du quartier 8 mai 1945 - Ville de Cenon) / **Fabien GRANDJEAN** (Inspecteur du travail - DDTEFP de la Gironde - Bordeaux) / **Jeanine GUIMTRANDY** - MRAP des Landes - Mont-de-Marsan) / **Bernard HAMMAD** (Vice président fédération des Landes - MRAP des Landes - Mont-de-Marsan) / **Chafik HBILA** (Chargé de mission - RésO Villes - Nantes) / **Sadia HEUDES** (Responsable du dispositif PLAJE - CCAS de Bordeaux - Bordeaux) / **Marie-Josée HIDA** (Chargée de mission Dordogne - ACSé Aquitaine - Bordeaux) / **Dany HOARE** (Directrice de projet - GIP-DSU de l'agglomération de Pau - Pau) / **Corinne HOMMAGE** (Cadre pédagogique - IRTS Aquitaine - Talence) / **Christine HOURCQ** (Chargée de mission CUCS et GPV - ACSé Aquitaine - Bordeaux) / **Marie-Hélène HOURQUET** (Chef de projet Etat politique de la ville - Chef de bureau - DDE des Landes - Mont-de-Marsan) / **Marie-Ange ISSARTIER** (Animatrice - Mouvement français pour le planning familial - Bordeaux) / **Michelle JAMIN** (Contrôleur du travail - DDTEFP de la Gironde - Bordeaux) / **Eric JAUBERT** (Chef de projet Pays - Communauté de communes du Val de l'Eyre - Belin - Beliet) / **Nathalie JEANNEAU** (Psychosociologue - Chargée d'étude - CREHAM - Bordeaux) / **Caroline JOANDET** (Directrice - PLIE des Graves - ADELE - Bègles) / **Idriss KATHRADA** (Responsable formation - Novasinhe) / **Mireille KERBAOL** (Déléguée à l'emploi, à l'insertion, à la formation et au développement économique - Ville de Lormont) / **Gérard KERFORN** (Président Fédération MRAP des Landes - Mont-de-Marsan) / **Céline KERRIOU** (Conseillère Thématique - CAF de la Gironde - Bordeaux) / **Taoufik KHALID** (Responsable - Atelier participatif du Hameau - Pau) / **Amale KHOURY** (Volontaire - Unis Cité Aquitaine - Bordeaux) / **Christelle KILGUS** (Présidente - Assistante de Recherche - Collectif CEDAS-Socio Junior-RÉGOS - Bordeaux) / **Thomas KIRSZBAUM** (Sociologue - REPS - Paris) / **Alexandre KOSAK** (Chargé de mission - Mairie de Lyon) / **Catalina LABBE-PACHECO** (Volontaire - Unis Cité Aquitaine - Bordeaux) / **Emilie LACARRIERE** (Conseillère ESF - Logévie - Bordeaux) / **Monique LAFON** (Chargée de mission politique de la ville - SGAR Aquitaine - Bordeaux) / **Alexis LAMBERT** (Chef de projet - Talent ACSé Lorraine) / **Bouchra LAMKARKACH** (Juriste, chargée de l'accès au droit - ALIFS - Bordeaux) / **Sandra LAPEYRADE** (Inspectrice du travail - DDTEFP de la Gironde - Bordeaux) / **Véronique LAVAUD** (Agent administratif au service des aides financières - CCAS de Bordeaux - Bordeaux) / **Yann LE FORMAL** (Directeur - ACSé Aquitaine - Bordeaux) / **Patrick Le TALLEC** (Stagiaire - RésO Villes - Nantes) / **Brigitte LEDOULT** (Coordinatrice académique - Rectorat de Bordeaux - Mission générale d'insertion - Bordeaux) / **Carmen LEGAY** (Directrice - PLIE Technowest de Mérignac-St médard-Le Haillan - Mérignac) / **Olivier LENOIR** (Directeur - Unis Cité Aquitaine - Bordeaux) / **Valérie LESCANNE** (Coordinatrice Pôle emploi et développement du Hameau - Pau) / **Sophie LESCURE** (Directrice - PLIE de Bordeaux) / **Anne-Marie LLERENA** (Adhérente - MRAP des Landes - Mont-de-Marsan) / **Géraldine LORET** (Chef de projet Etat politique de la ville - Préfecture de Lot-et-Garonne - Agen) / **Danielle LUBY** (Chef de service - Conseil général de la Gironde - Bordeaux) / **Fanny LUNG** (Doctorante) - Université Victor Segalen - Bordeaux 2 - Département de sociologie - Bordeaux) / **Frédérique MALANDIT** (Juriste et coordinatrice - ALIFS - Bordeaux) / **Sandrine MALET** (Présidente - SOS Racisme Gironde) / **Fatiha MALKI** (Assistante de formation - CNFPT Délégation Aquitaine - Bordeaux) / **Serge MARCILLY** (Chef du Service Habitat, Urbanisme, Ville - DDE de la Dordogne - Périgueux) / **Chantal MARTIN-PARDIGON** (Chef du service Développement des pratiques culturelles

- Conseil général de la Gironde - Bordeaux) / **Jean-Louis MATEOS** (Adjoint au maire action scolaire - Ville d'Agen) / **Colette MAURY-LASCOUX** (Militante - MRAP des Landes - Mont-de-Marsan) / **Liliana MAZILU** (Demandeur d'emploi) / **Dominique MICHEL** (Directeur - CRPV PACA - Marseille) / **Nicolas MONTEILS** (Coordonnateur du programme de réussite éducative - Ville de Talence) / **Stéphanie MONTRIOU** (Chargée de prévention – médiation - Ville de Bassens) / **Jean-François MOTHES** (Contrôle des entreprises - Inspection du travail - DDTEFP de la Gironde - Bordeaux) / **Pierre MOUHOT** (Coordinateur emploi formation - DDTEFP de la Gironde - Bordeaux) / **Jean-Luc MOULINIER** (Agent de développement local - Ville de Talence) / **Josette MOUNIER** (Membre du bureau - Responsable dossier COPEC - Ligue des droits de l'homme de Bayonne) / **Marie-Pierre MUSYT** (Animatrice départementale - Les Francas de Gironde - Bordeaux) / **Liliane NAUD** (Educatrice spécialisée - AEMO du Prado - Gradignan) / **Muriel NOIROT** (Chargée de mission - RésOVilles - Nantes) / **Sabrina OLIVIER** (Accompagnatrice emploi - AIM - Association d'insertion par la médiation - Bordeaux) / **Marie-France OLIVIER** (Responsable du pôle intégration citoyenneté - Préfecture de la région Aquitaine - Préfecture de la Gironde - Bordeaux) / **Martine OLLIVIER** (Conseil général de la Gironde - Direction de la jeunesse, éducation et citoyenneté - Bordeaux) / **Nezha OUBA** (Coordinatrice d'équipes - Unis Cité Aquitaine - Bordeaux) / **Denis PACOMME** (Chargé de projets - Infodroits - Pessac) / **Olivier PAILLAUD** (Trésorier - AMARE - Agen) / **Agnès PASCAL** (Responsable service emploi - Pôle municipal emploi de Talence) / **Dominique PASTRE** (Responsable - Echocité - Toulouse) / **Sylvie PATE** (Secrétaire de section - Ligue des droits de l'homme de Bayonne) / **Muriel PECASSOU** (Responsable de site - INSUP Hauts de Garonne - Cenon) / **Fanny PELLERIN** (Ville de Ste Eulalie) / **Sylvie PERETTI** (Référente parrainage - Mission locale centre - Bordeaux) / **Lucie PHILIP** (Chargée d'études - CAF de la Gironde - Bordeaux) / **Marie-Christine PIE-GARIJO** (Educatrice spécialisée - CCAS de Bordeaux) / **Jason PONET** (Volontaire - Unis Cité Aquitaine - Bordeaux) / **Béatrice PORET** (Chargée de mission alphabétisation/formation/emploi - ACSé Aquitaine - Bordeaux) / **Laure PORTALE** (Chargée de capitalisation - CRPV PACA - Marseille) / **Francis POUGNET** (Cabinet PLACE – Bordeaux) / **Sylvie PRADEAU** (Attachée territoriale - MRAP des Landes - Mont-de-Marsan) / **Marine PROUST** (Volontaire - Unis Cité Aquitaine - Bordeaux) / **Sylvie REBIERE** (Directrice – GIP-DSU Contrat de ville du BAB – Bayonne) / **Mathias REYNAUD** (Chargé de mission Politique de la ville - Ville de Floirac) / **Christophe ROCHARD** (Chef de projet PIC URBAN - Ville de Bordeaux) / **Hervé RODES** (Chef de projet politique de la ville - Communauté d'agglomération d'Agen) / **Sophie ROUQUIER** (Volontaire - Unis Cité Aquitaine - Bordeaux) / **Hassen SAIFI** (Volontaire - Unis Cité Aquitaine - Bordeaux) / **Daniel SALHORGNE** (Trésorier - MRAP des Landes - Mont-de-Marsan) / **Sylvie SCHEID** (Directrice - Retravailler Dordogne Garonne - Bergerac) / **Guillaume SENGENES** (Chargé de mission DSU – Ville de Bordeaux) / **Ahmed SERRAJ** (Directeur - Boulevard des Potes - Bordeaux) / **Joëlle SERRIERE** (DDTEFP des Pyrénées Atlantiques - Pau) / **Elodie SOMDECOSTE** (Accompagnatrice emploi - Association d'insertion par la médiation - Bordeaux) / **Xavier STEFFAN** (Chargé de mission Pays - Pays et Quartiers d'Aquitaine - Bordeaux) / **Yasmina TALBI** (Permanente - «Ni putes ni soumises» Gironde Aquitaine - Bordeaux) / **Pascale TAMISIER** (Chef de projet Pays - Association du Pays du Périgord Vert - Brantôme) / **Arlette TAPIAU-DANGLA** (Présidente du Conseil local Mont-de-Marsan - MRAP des Landes - Mont-de-Marsan) / **Didier TERRIERE** (Ligue des droits de l'Homme) / **Christelle TESSIER-CHRISTMANN** (Responsable du centre Habitat - politique de la ville - Communauté Urbaine de Bordeaux) / **Sylvie TRIDON** (Contrôleur du travail - DDTEFP de la Gironde - Bordeaux) / **Laurence UKROPINA** (Chargée de mission lutte contre les discriminations à la DAET - Rectorat de l'Académie de Nancy-Metz - Nancy) / **Yolande VARAILLON** (Contrôleur du travail - DDTEFP de la Gironde - Bordeaux) / **Michel VIGNES** (Drop de béton - Mérignac) / **Julien VITEAU** (Consultant - Aletaya – Paris) / **Vanessa VITRAC** (Stagiaire chargée de communication - Drop de béton - Mérignac) / **Chantal VOLUZAN** (Attachée – Conseillère emploi insertion - Antenne Girondine d'Insertion - Conseil Général de Gironde - Pessac) / **Lauren WEILL** (Juriste, chargée de la citoyenneté - ALIFS - Bordeaux) / **Manon ZELLNER** (Consultante - A&dess – Bégles)

## Le Centre de Ressources pour la Politique de la Ville en PACA et Pays et Quartiers d'Aquitaine

vous remercient toutes et tous pour votre participation.



# La liste des centres de ressources

## > Centre de ressources de la Délégation Interministérielle à la Ville

194, avenue du Président Wilson - 93217 St-Denis La Plaine  
mél : i-ville@ville.gouv.fr / site : <http://i.ville.gouv.fr> / tél. : 01-49-17-46-74

## > Centre de Ressources Politique de la Ville en Essonne

Maison Départementale de l'Habitat - Boulevard de L'Ecoute-S'il-Pleut - 91 000 Evry  
mél : cr.ville.essonne@wanadoo.fr / site : [www.crpve91.fr](http://www.crpve91.fr) / tél : 01 64 97 00 32

## > Centre de ressources politique de la Ville de Guyane

12, rue du 14 juillet - BP 691 - 97336 Cayenne cedex  
mél : centre-ville.guyane@wanadoo.fr / tél : 05 94 28 79 43

## > Centre de ressources et d'observation de la cohésion sociale à Mayotte

L'espace Corralium - 1er étage, lot 15, ZI Kawéni - 97600 Mayotte  
mél : cdr976.mayotte@orange.fr / tél : 02 69 61 71 44

## > CR-DSU (Centre de Ressources Développement Social et Urbain en Rhône-Alpes)

4, rue de Narvik, BP 8054 - 69351 Lyon Cedex 08  
mél : crdsu@crdsu.org / site : [www.crdsu.org](http://www.crdsu.org) / tél : 04 78 77 01 43

## > CRPV-PACA (Centre de ressources pour la politique de la Ville en Provence-Alpes-Côte d'Azur)

4c, Place Sadi Carnot - 13002 Marseille  
mél : dominique.michel@crpv-paca.org / site : <http://www.crpv-paca.org> / tél : 04 96 11 50 41

## > EPI (Centre de ressources Intégration et politique de la Ville en Picardie)

Tour Perret - 13, place Alphonse Fiquet - 80000 Amiens  
mél : epi.association@wanadoo.fr / site : [www.epi-centre.org](http://www.epi-centre.org) / tél : 03 22 91 92 38

## > IREV (Institut régional de la Ville du Nord Pas-de-Calais)

23 avenue Roger Salengro - BP 318 - 59336 Tourcoing Cedex  
mél : contact@irev.fr / site : <http://www.irev.fr> / tél : 03 20 25 10 29

## > ORIV (Observatoire Régional de l'Intégration et de la Ville en Alsace)

1, rue de la Course - 67000 Strasbourg  
mél : oriv.alsace@wanadoo.fr / site : [www.oriv-alsace.org](http://www.oriv-alsace.org) / tél : 03 88 14 35 89

## > Pôle 95 (Pôle de Ressources Villes et Développement Social dans le Val d'Oise)

8, place de France - 95200 Sarcelles  
mél : poleressources.95@wanadoo.fr / site : [www.poleressources95.org](http://www.poleressources95.org) / tél : 01 34 04 12 12

## > Pôle ressources de la politique de la Ville et de l'intégration à Paris

Délégation à la politique de la ville et à l'intégration - 6, rue du Département - 75019 Paris  
mél : marie-odile.terrenoire@paris.fr / tél : 01 53 26 69 31

## > Profession Banlieue (Centre de ressources pour la politique de la Ville en Seine Saint-Denis)

15, rue Catulienne - 93200 Saint-Denis  
mél : profession.banlieue@wanadoo.fr / site : [www.professionbanlieue.org](http://www.professionbanlieue.org) / tél : 01 48 09 26 36

## > PQA (Pays et quartiers d'Aquitaine)

37, rue du Général Larminat - CS 800 37 - 33001 Bordeaux Cedex  
mél : pqa@aquitaine-pqa.fr / site : [www.aquitaine-pqa.fr](http://www.aquitaine-pqa.fr) / tél : 05 56 90 81 00

## > RésOVilles (Centre de ressources politique de la Ville des régions Bretagne et Pays de la Loire)

17, rue Romain Roland - 44100 Nantes  
mél : resovilles@resovilles.com / site : [www.resovilles.com](http://www.resovilles.com) / tél : 02 40 58 02 03

## > Ressources & Territoires (Centre de ressources Midi-Pyrénéen pour la politique de la Ville)

CNFPT - 9 rue Alex Coutet BP 1012 - 31023 Toulouse Cedex  
mél : gip-rt@wanadoo.fr / site : [www.ressources-territoires.com](http://www.ressources-territoires.com) / tél : 05 62 11 38 34

## > Villes au Carré (Centre de ressources des régions Centre et Poitou-Charentes)

4, allée du Plessis - 37000 Tours  
mél : contact@villesaucarre.org / tél : 02 47 61 11 85

## > Ville Caraïbe (Centre de ressources Martiniquais)

Immeuble La Varangue - 36, bld Amilcar Cabral - BP 7222 - 97277 Schoelcher Cedex  
mél : ville.caraibe@laposte.net / tél : 05 96 68 64 52

-----  
Ces séminaires ont été co-organisés par :  
-----

> le Centre de ressources pour la politique de la Ville en PACA (CRPV - PACA)

4, place Sadi Carnot - 13002 Marseille

(t) 04 96 11 50 41 / (f) 04 96 11 50 42

crpv-paca@wanadoo.fr / www.crvp-paca.org

> Pays et Quartiers d'Aquitaine (PQA)

Centre de ressources régional sur le développement territorial

37, rue du Général Larminat

CS 800 37 - 33001 Bordeaux Cedex

(t) 05 56 90 81 00 / (f) 05 56 90 81 01

pqa@aquitaine-pqa.fr / www.aquitaine-pqa.fr

Directeurs de publication :

Christine DZIANDZIALOWSKI (Directrice de PQA)

Dominique MICHEL (Directeur du CRPV-PACA)

Secrétariat de rédaction :

Stéphane DENJEAN (Chargée de gestion de l'information à PQA)

Mustapha BERRA (Chargé de mission au CRPV-PACA)

Ont participé à la rédaction de ces actes :

Fabrice DHUME / Milena DOYTCHEVA / Claude FERRUCCI / Thomas KIRSZBAUM / Julien VITEAU

Rédaction d'ensemble, conception graphique et mise en forme

Dominique PASTRE (échocité - 06 18 96 79 40 - echocite@free.fr)

Impression

Aggelos

-----  
Imprimé en août 2008  
-----



Le CRPV-PACA et PQA ont souhaité mener une action d'expérimentation en matière de construction d'un espace ressource, consistant à initier une approche européenne dans le champ de la lutte contre les discriminations sur les territoires urbains prioritaires.

Après des années de sensibilisation et d'expérimentation, un constat parfois amer s'impose quant à la réelle prise en compte de cet axe dans la politique de la ville. Bien qu'inscrite de manière prioritaire et transversale dans les CUCS, la lutte contre les discriminations se heurte souvent à des difficultés de mise en oeuvre posant d'emblée débat quant à ses modalités d'approche entre les acteurs qui privilégient approche transversale et ceux qui préfèrent mettre en oeuvre des actions propres au thème. Par ailleurs, au regard des expériences conduites, si la traduction opérationnelle trouve prise sur certains champs tels que l'emploi, il faut reconnaître la difficulté et le manque de recul sur d'autres thèmes tels que le logement et l'éducation.

Ce projet s'est achevé en mars 2008. Il inclut deux séminaires interrégionaux, qui se sont tenus à Miramas le 14 décembre 2007 et le 31 mars 2008 à Talence.

L'ouvrage que vous tenez entre vos mains fait le compte-rendu de ces deux journées, particulièrement riches en échanges.

Ces séminaires ont été financés par des fonds DIACT FEDER

avec la participation des partenaires permanents de PQA et du CRPV PACA

