

**PROFESSION
BANLIEUE**

CENTRE DE RESSOURCES

15, rue Catulienne

93200 Saint-Denis

Tél. : 01 48 09 26 36

Fax : 01 48 20 73 88

profession.banlieue@wanadoo.fr

LES « OUTILS » DE PROFESSION BANLIEUE

AGIR CONCRÈTEMENT CONTRE LES DISCRIMINATIONS



FORS Recherche sociale – décembre 2003

Agir concrètement contre les discriminations

Restitution écrite de la formation animée
par **Christophe Robert**
en collaboration avec Julia Faure,
Anne Sauvayre
et Didier Vanoni

La lutte contre les discriminations a été inscrite comme un enjeu majeur de la politique de la ville : elle est une priorité affichée dans la majorité des contrats de ville. Mais comment aborder la question des discriminations et les moyens de les combattre ? L'usage du terme de discrimination touchant les personnes à cause de leur origine ou de leur apparence physique renvoie-t-il réellement à un phénomène qui serait en expansion ou à une dénonciation plus virulente face à une non-reconnaissance du problème par les institutions ?

Pour agir concrètement contre les discriminations, il semble utile de s'interroger sur les logiques des discriminations qui sont incontestablement complexes et qui ne font pas appel automatiquement à des logiques racistes intentionnelles. Elles s'inscrivent dans une histoire spécifique de l'immigration et un modèle républicain d'intégration, dans des rapports de hiérarchisation et de domination des groupes sociaux, dans des évolutions de la société française concernant l'ascension des classes populaires, touchées par une concurrence accrue sur le marché de la formation, de l'emploi et du logement.

Des dispositifs de lutte ont été mis en place par les pouvoirs publics : le GELD (Groupe d'étude et de lutte contre les discriminations), les CODAC (commissions départementales d'accès à la citoyenneté), le numéro d'appel 114, le parainage de jeunes.

Mais au-delà de ces dispositifs, quelles actions les professionnels de la politique de la ville, de l'emploi ou des politiques sociales peuvent-ils développer dans la lutte contre les discriminations ? De quels outils disposent-ils ? Comment appréhender le phénomène et faire un diagnostic mettant en évidence la réalité des discriminations ? Comment construire un plan de lutte contre les discriminations ?

Pendant deux jours, une trentaine de professionnels de la Seine-Saint-Denis se sont réunis pour comprendre les mécanismes des discriminations, que ce soit dans le logement ou dans l'emploi, et réfléchir à la construction de réponses concrètes.

Cette publication reprend l'ensemble des débats et interventions des deux jours et présente successivement des éléments de connaissance sur l'évolution des concepts ou des dispositifs de lutte contre les discriminations, avant d'examiner quelques outils concrets nécessaires à la construction d'un programme d'action contre les discriminations.

Sommaire

1. L'ÉMERGENCE D'UNE POLITIQUE DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS EN FRANCE	7
Le passage du concept d'intégration au concept de discrimination	7
Les définitions: qu'est-ce que la discrimination?	9
L'émergence d'une sensibilité à la discrimination et sa prise en compte par les politiques publiques	10
• L'émergence de la question des discriminations dans les années quatre-vingt-dix à travers une série de travaux scientifiques	11
• L'intégration de la lutte contre les discriminations dans les politiques publiques.	12
Comment lutter contre les discriminations « ethniques et raciales »: les difficultés et les obstacles	13
• Le principe d'égalité de traitement: de la crainte du différentialisme à la crainte de la stigmatisation	13
• Comment connaître les populations victimes de discriminations?	14
• Le choix de sortir du déni?	14
La France face à la lutte contre les discriminations: une chronologie.	15
Le principe d'interdiction de toute discrimination: les textes fondateurs	15
Évolution législative de la France en matière de lutte contre les discriminations	15
• L'après-Seconde Guerre mondiale: une impulsion venue du droit international des droits de l'homme et difficilement relayée en France	15
• Évolution législative en France	15
• Évolution législative en Europe.	17
Naissance et consolidation d'un dispositif national de lutte contre les discriminations.	18
2. RÉALITÉ ET CONTOURS DES DISCRIMINATIONS	21
Quelques enseignements quantitatifs et qualitatifs en matière de discriminations sur le marché de l'emploi	21
La discrimination approchée à partir du taux de chômage des étrangers.	21
Les Français d'origine étrangère face à l'emploi: quelques approches quantitatives	22
La discrimination systémique: du système scolaire à l'accès direct au marché du travail, une série d'obstacles	22
Une illustration des mécanismes producteurs de discrimination: le cas du logement.	23
Comment appréhender la réalité des discriminations dans l'accès au logement?	24
• Des pratiques discriminantes multiples, désormais bien connues.	24
• L'exemple du parc social: un système de responsabilités qui produit une catégorie « à risque » de la gestion immobilière	25
La discrimination dans le logement: une approche en termes de stocks et de flux.	26
• Le regroupement familial et la politique de peuplement: la fabrication d'une géographie de la discrimination.	26
• La mixité, le brassage, l'équilibre du peuplement: des intentions louables pour des effets discutables	27
Les positions des différents acteurs pour lutter contre la discrimination dans le logement.	28
• Les propositions du Groupe d'étude et de lutte contre les discriminations (GELD)	29

3. LA PRODUCTION DE CONNAISSANCES LOCALES	
SUR LES MÉCANISMES PRODUCTEURS DE DISCRIMINATION.	31
Un déficit de connaissances locales en matière de discrimination qui n'est pas étranger à l'émergence récente de la thématique	32
Des discriminations qui restent difficiles à mesurer	33
Du diagnostic à la définition de constats et d'objectifs partagés	35
4. AGIR CONTRE LES DISCRIMINATIONS	
SENSIBILISATION, FORMATION ET FORMATION-ACTION :	
DIVERSITÉ DES OBJECTIFS, DES MODES D'INTERVENTION	
ET DES APPROCHES PÉDAGOGIQUES	37
Définir les objectifs de la formation.	38
Le développement de la connaissance locale des discriminations et de leur système	38
Favoriser la diffusion et l'information	38
Faire évoluer les pratiques et les représentations des publics qui participent du système discriminant ou de ceux qui le subissent	38
Aider et accompagner les publics victimes de discriminations à identifier, à réagir et à se protéger	39
Mobiliser les acteurs et tisser un réseau	39
Identifier les publics destinataires	39
Choisir une démarche pédagogique	40
La sensibilisation.	41
La formation.	41
La formation-action.	41
Les modalités de la formation	42
Le déroulement de la formation et les outils mobilisés	42
L'implication d'intervenants extérieurs	42
La mise en place d'actions parallèles à la formation.	43
FICHES D'EXPÉRIENCE	45
Fiche d'expérience 1	47
La mise en œuvre d'un diagnostic sur les discriminations dans le monde du travail L'expérience de Saint-Quentin-en-Yvelines	
Fiche d'expérience 2	53
L'exemple du contrat de ville de l'agglomération thionvilloise	
Fiche d'expérience 3	57
ADECCO, un projet de lutte contre les discriminations dans le monde de l'entreprise	
Fiche d'expérience 4	59
Le parrainage, un outil de l'insertion professionnelle au service de la lutte contre les discriminations	
BIBLIOGRAPHIE SÉLECTIVE.	61
ADRESSES ET SITES INTERNET	64

1. L'émergence d'une politique de lutte contre les discriminations en France

LE PASSAGE DU CONCEPT D'INTÉGRATION AU CONCEPT DE DISCRIMINATION

L'inscription de la lutte contre les discriminations dans les politiques publiques françaises est récente. Il est désormais d'usage de dater cette inscription à une communication en conseil des ministres de Martine Aubry, ministre de l'Emploi et de la Solidarité, le 21 octobre 1998, relative à la politique d'intégration. Ce jour-là, la ministre reprend à son compte les résultats d'une série de travaux de chercheurs et de rapports publics récents qui ont mis l'accent sur l'existence de « *manifestations racistes et [de] discriminations* » dont l'ampleur « *met en danger la cohésion nationale* ». La lutte contre les discriminations devient un axe majeur de la politique d'intégration. Les jeunes nés de parents étrangers, identifiés comme les principales victimes des discriminations, sont placés au cœur des préoccupations de cette nouvelle politique.

Cette approche renouvelle de façon importante le discours autour de la question de l'immigration,

qui, depuis les années quatre-vingt, mobilisait avant tout le concept d'intégration. L'évolution marquée par cette « requalification de l'intégration¹ » procède d'un déplacement de point de vue, passant d'une politique chargée de combler les « déficiences » des nouveaux arrivants à une politique mettant en cause les « déficiences » de la société d'accueil.

En effet, une politique d'intégration part du point de vue de la société d'accueil : il s'agit de faire en sorte que les étrangers et les immigrés puissent y trouver leur place et d'effacer peu à peu les différences qui les séparent des nationaux (en termes de revenus, de niveau d'emploi, de formation, d'adhésion aux normes...). Ainsi, les politiques mises en place à la fin des années

1. Françoise LORCERIE, « La lutte contre les discriminations ou l'intégration requalifiée », *VEI Enjeux*, n° 121, juin 2000.

quatre-vingt mettaient l'accent sur le déficit d'intégration de certaines populations étrangères ou issues de l'immigration et les moyens de le résoudre.

La reconnaissance de l'existence de pratiques discriminantes renouvelle le discours sur l'intégration, au sens où est désormais pris en compte le fait que la société d'accueil fabrique en son sein des obstacles à l'intégration par un traitement différencié de personnes ou de groupes de personnes en fonction de leur origine ethnique et culturelle, et rompt en cela le principe d'égalité du « pacte républicain ».

Dans le discours public, il ne s'agit cependant pas tant d'un passage d'une politique à une autre que de l'intégration d'une dimension – celle de la lutte contre les discriminations – dans la politique d'intégration. Pourtant, la lutte contre les discriminations opère une inflexion importante dans les politiques liées à l'immigration et à l'intégration. Car une politique d'intégration est centrée sur l'accès égal aux biens et aux services et travaille à rétablir l'égalité des chances. Une politique de lutte contre les discriminations considère que le travail sur l'égalité des chances est rendu inopérant du fait de l'existence de la discrimination, et qu'il faut donc travailler sur les causes de cette inégalité.

La reconnaissance publique de l'existence de la discrimination marque ainsi une évolution dans la façon de percevoir l'immigration et l'intégration : un constat est accepté, celui qu'un certain nombre de difficultés rencontrées par les immigrés et leurs descendants pour accéder à l'emploi, au logement, ainsi qu'à un certain nombre de domaines de la vie sociale, ne sont pas traduisibles uniquement en termes de déficit de ressources (langue, formation, nationalité, culture...) et d'appartenance de classe (inégalités sociales), mais doivent faire appel également à une autre explication, celle de la discrimination en raison de l'origine ethnique et culturelle.

Par ailleurs, l'axe de la lutte contre les discriminations demande de mobiliser d'autres outils que

ceux de la politique d'intégration, puisque certains constats sont faits :

- la difficulté à faire reconnaître les actes de discrimination et l'insuffisance de l'appareil juridique;
- la difficulté à comprendre les mécanismes producteurs de discriminations.

La prise en compte de l'existence des discriminations liées à l'origine ethnique introduit également un nouveau concept, celui de la discrimination indirecte, qui va permettre une lecture plus large des mécanismes producteurs de discriminations et des cibles de l'action publique : une politique de lutte contre les discriminations ne s'adresse pas exclusivement aux seules victimes, mais à l'ensemble de la société, puisque celle-ci est par elle-même productrice de cette inégalité spécifique.

Le concept de discrimination indirecte avance l'idée que les discriminations ne relèvent pas seulement d'une expression personnalisée du racisme mais aussi d'un système d'acteurs qui peut co-agir de façon à produire de la discrimination, sans qu'aucun des acteurs ne soit particulièrement désireux, ou même conscient, de discriminer. Ces discriminations peu visibles mais particulièrement efficaces dans leurs conséquences (les difficultés énormes d'accès à l'emploi des jeunes nés de parents maghrébins en sont la preuve) demandent un traitement spécifique.

Cette première partie, qui a pour objectif de rappeler les termes et les enjeux du débat actuel sur les politiques de lutte contre la discrimination liée à l'origine « ethnique et raciale », est organisée autour de trois thématiques :

- Des tentatives de définition : la discrimination, qu'est-ce que c'est ?
- L'émergence d'une sensibilité à la discrimination et la prise en compte par les politiques publiques : une chronologie.
- Comment appréhender les discriminations : les difficultés et les obstacles.

Les définitions : qu'est-ce que la discrimination ?

Parler de discrimination nécessite de clarifier le vocabulaire, certains termes étant en effet souvent employés les uns pour les autres : même s'ils sont étroitement liés, les termes de racisme, discrimination, ségrégation, ethnicisation renvoient cependant à des phénomènes sociaux différents.

Ainsi, les termes racisme et discrimination sont souvent employés ou considérés comme des synonymes, alors que le premier renvoie à des représentations et le second à des pratiques.

Le racisme renvoie à « *une représentation sociale qui traduit les rapports sociaux en termes de race²* ». Certains chercheurs considèrent que le racisme a aujourd'hui profondément évolué, ne mettant plus tant en avant la primauté de la race que celle de la culture. Cette nouvelle forme de racisme, appelée racisme différentialiste, ne revendiquerait pas une supériorité de certains peuples sur d'autres au nom d'une hérédité biologique, mais avancerait des arguments portant sur l'incompatibilité des cultures, modes de vie, traditions...

La discrimination renvoie à des faits et à des pratiques qui traduisent un traitement inégal. Au sens large, discriminer, c'est l'action d'opérer une distinction, de traiter différemment. Aujourd'hui, le terme discrimination n'est presque jamais employé dans son sens neutre d'opérer une différence entre des objets, mais a intégré une connotation négative : la distinction opérée apparaît comme une inégalité de traitement fondée sur des critères illégitimes (sexe, religion, couleur de peau...) et qui a des conséquences défavorables pour la personne ou le groupe discriminé³.

Le Haut Conseil à l'intégration propose la définition suivante : « *Toute action ou attitude qui conduit, à situation de départ identique, à un traitement défavorable de personnes, du fait de leur nationalité, origine, couleur de peau ou religion, qu'une intention discriminatoire soit ou non à l'origine de cette situation.* »

Cette dernière remarque est essentielle dans la prise en compte des discriminations. Elle reconnaît que la discrimination peut être non intentionnelle, donc ne pas avoir d'auteurs directs repérables et dénonçables en tant que tels. Elle permet de distinguer la discrimination directe de la discrimination indirecte :

- La *discrimination directe* est une décision intentionnelle et négative à l'égard d'une personne, en fonction de critères illégitimes (origine, religion, sexe...); elle renvoie à des pratiques individuelles.

- La *discrimination indirecte* est un processus plus complexe à appréhender, car mettant en jeu un système d'acteurs dans lequel personne ne manifeste d'intention discriminatoire directe, mais dont le résultat des actions sera de co-produire une situation de discrimination. C'est l'exemple connu des intermédiaires de l'emploi qui ne vont pas envoyer un stagiaire d'origine maghrébine dans telle entreprise parce que celle-ci n'a jamais embauché de stagiaires d'origine maghrébine. De peur de placer le jeune demandeur en situation d'échec, et parce qu'il n'est pas toujours facile d'aborder de front la question avec l'employeur, la solution est alors de contourner le problème, produisant à terme une situation objective de discrimination (le nonaccès à certaines offres de stage ou d'emploi) sans que personne n'ait manifesté directement de volonté discriminante.

C'est ce que l'on appelle une discrimination systémique : le processus qui aboutit à la discrimination est beaucoup plus long et complexe, met en jeu une série de personnes, sachant qu'aucune d'entre elles ne sera l'auteur direct de la discrimination.

Pour repérer la discrimination, il faudra alors partir de ses conséquences : les personnes d'origine étrangère ne sont pas présentes dans certaines en-

2. Michel WIEVIORKA, *Le Racisme, une introduction*, La Découverte, 1998.

3. Pour une réflexion sur la notion actuelle de discrimination, voir Danièle LOCHAK, « Loi du marché et discrimination », in *Lutter contre les discriminations*, La Découverte, 2003.

treprises, certains secteurs d'activité ou de formation, dans certains parcs de logement, etc. Ici, on ne s'intéresse donc pas vraiment à un auteur de la discrimination, mais à ses effets, et c'est à partir du constat de ces effets que l'on tentera de comprendre les mécanismes producteurs de la situation de discrimination⁴.

Une forme de discrimination indirecte reconnue est par exemple la *discrimination institutionnelle*, c'est-à-dire induite par les pratiques mêmes de l'institution. L'égalité formelle de traitement qui est de règle dans les institutions publiques peut avoir des effets discriminatoires, puisque le traitement n'est pas modulé en fonction des capacités des personnes (les systèmes de transports publics face aux handicapés par exemple) ou parce que les procédures, conçues en référence à une catégorie de personnes bien spécifiques, limitent de fait l'accès à certains publics (certains concours de la fonction publique par exemple).

La lutte contre les discriminations met également en jeu d'autres dimensions, comme la ségrégation et l'ethnicisation.

La ségrégation est un processus qui consiste à mettre à l'écart ou à exclure des individus ou des groupes.

L'ethnicisation est un processus par lequel des réalités sociales ou des comportements sont appréhendés et expliqués à partir des origines attribuées à des personnes ou à des groupes.

On perçoit donc que tous ces termes ne sont pas équivalents; ils renvoient à des réalités sociales étroitement imbriquées et qui interagissent.

L'émergence d'une sensibilité à la discrimination et sa prise en compte par les politiques publiques

Il est difficile de cerner un moment originaire dans lequel aurait pris naissance une sensibilité à la thématique de la discrimination, alors même que les questions de racisme et de discrimination

ont longtemps fait l'objet d'un véritable déni de la part des responsables politiques français⁵. En revanche, un certain nombre d'éléments explicatifs de cette nouvelle sensibilité à la discrimination peuvent être avancés. La lecture la plus courante est celle de « la crise du modèle républicain », avec la faillite du mode d'intégration « à la française », prenant sa source dès les années soixante dans la revendication de particularismes culturels de la part d'acteurs très divers: mouvements régionalistes, de femmes, d'homosexuels, de malades ou de handicapés souhaitant renverser la déficience en différence... Dans les années quatre-vingt, un lien se fait entre l'affirmation culturelle et/ou identitaire et l'inégalité et/ou l'exclusion sociale.

La prise en compte des discriminations est évidemment inséparable d'un moment particulier de l'histoire de la France: l'arrivée à l'âge adulte des enfants, désormais français pour la plupart, des familles venues des anciennes colonies du Maghreb, puis d'Afrique sub-saharienne, dans un contexte de récession économique dont eux et leurs parents seront fortement victimes. Pour illustrer les réflexions actuelles autour de l'arrivée sur la scène publique du thème de la discrimination « ethnique et raciale », nous citons ici deux démarches: celle de Patrick Simon⁶, qui s'inscrit dans une lecture historique de la problématique de l'immigration; celle de Jacques Chevallier (juriste), qui relie les politiques de lutte contre les discriminations à l'essoufflement du modèle de l'État-providence.

Patrick Simon rappelle que les années quatre-vingt ont vu l'apparition d'une catégorie sociale inédite dans la société française, « la deuxième généra-

4. Le cas de la discrimination dans le parc social en fournit une bonne illustration. Voir plus loin l'article « Éléments pour prévenir les discriminations dans l'accès au logement ».

5. Voir par exemple Erik BEICH, « Histoire des politiques françaises antidiscrimination: du déni à la lutte », *Hommes et Migrations*, n° 1245, sept.-oct.2003, qui rappelle que, jusque dans les années soixante-dix, une législation sanctionnant le racisme était considérée comme inutile faute d'objet.

6. Patrick SIMON, « Les jeunes de l'immigration se cachent pour vieillir. Représentations sociales et catégories de l'action publique », *VEI Enjeux*, n° 121, juin 2000.

tion». Cette catégorie est inédite puisque, dans les vagues migratoires antérieures, les caractéristiques de l'altérité des parents n'étaient pas affectées aux générations suivantes. Il y avait bien des enfants de Polonais, mais pas une «deuxième génération de Polonais», contrairement à ce qui se passe désormais pour la descendance des immigrés maghrébins. Ainsi, la dimension de l'extériorité culturelle est renvoyée à cette génération, puisque c'est cela qui sert à la caractériser, dans le discours commun comme savant. Cette permanence de l'héritage de l'immigration⁷ signe l'arrivée d'une nouvelle forme sociale, la minorité culturelle et ethnique. Cette nouvelle dimension de l'ethnicité, même sous des formes très euphémisées, faciliterait le passage d'un discours de l'intégration à un discours de la discrimination, puisqu'une catégorie sociale cible a déjà été créée et nommée, surtout dans un contexte de crise et de remise en question du modèle d'intégration républicain.

Pour Jacques Chevallier⁸, la crise socio-économique des années soixante-dix et quatre-vingt a montré les limites des mesures redistributives et correctrices de l'État-providence et l'incapacité des mesures d'application générale (assurances santé, chômage, vieillesse...) à éradiquer les inégalités sociales. Pour améliorer la situation des plus défavorisés, une logique de solidarité est introduite depuis la fin des années quatre-vingt dans les politiques publiques, qui cherche à cibler le plus possible les interventions auprès des publics vulnérables en tentant de s'attaquer aux inégalités à la racine. Ce sont les politiques de lutte contre les exclusions, qui relèvent d'un approfondissement permanent de la lutte contre les inégalités: la lutte contre les discriminations s'inscrit alors parfaitement dans cette évolution des politiques publiques.

- L'émergence de la question des discriminations dans les années quatre-vingt-dix à travers une série de travaux scientifiques

Les premiers travaux connus sur la discrimination datent du début des années quatre-vingt-dix, ils sont encore très localisés, et peu médiatisés. Nous

pouvons citer ainsi les travaux d'Olivier Noël sur les spécificités d'intégration des jeunes issus de l'immigration en Languedoc-Roussillon en 1991, qui l'amènent, l'année suivante, à travailler sur les intermédiaires de l'emploi et à repérer les «codes» des offres d'apprentissage («vouloir un Européen», «BBR», «pas de 31» – la case étranger de l'ANPE).

En 1995 paraît le livre *Faire France*, de Michèle Tribalat (INED), présentant les résultats de l'enquête «Mobilité géographique et insertion sociale» ou enquête MGIS. C'est la première étude quantitative qui interroge les parcours et les conditions de vie des immigrés et de leurs descendants, ces derniers étant repérés à partir de la variable de la langue maternelle (celle parlée à la maison avant l'entrée à l'école) et à l'origine nationale des parents.

Elle a été menée avec le soutien du Haut Conseil à l'intégration et de la Direction de la population et des migrations (DPM). Soutien indispensable, car l'enquête levait pour la première fois un tabou de la collecte statistique française qui interdisait les données sur les origines nationales et ethniques.

En plus de briser ce tabou, l'enquête MGIS met en évidence d'une part l'avancée sociale et culturelle des immigrés, de l'autre les discriminations qu'ils rencontrent, notamment la *discrimination devant l'emploi rencontrée par des jeunes dont les parents sont nés en Algérie* à partir de l'inégalité flagrante de leur taux de chômage de 42 % en regard de celui des jeunes Français «de souche» qui est de l'ordre de 11 %. À niveau bac ou plus, ce taux de chômage reste deux fois supérieur à celui des «Français». L'auteur en conclut qu'il «est impossible de ne pas penser à des phénomènes de discrimination à l'embauche». Pour la première fois,

7. Et sans doute aussi la permanence de l'héritage de la colonisation, substrat historique essentiel lorsqu'il s'agit de parler de comportements portant à exclure, à rabaisser et à disqualifier des personnes au nom de leurs supposées insuffisances culturelles.

8. Jacques CHEVALLIER, «Lutte contre les discriminations et État-providence», in *Lutter contre les discriminations*, op. cit.

la discrimination est établie dans les faits, c'est-à-dire à travers des chiffres.

Vers le milieu des années quatre-vingt-dix, une série de travaux plus qualitatifs sont réalisés par des chercheurs, qui s'attachent à décrire les mécanismes de la discrimination, en particulier en matière d'accès à l'emploi. Citons les travaux de l'URMIS (Véronique de Rudder et François Vour'ch), du CADIS avec la CFDT (Philippe Bataille), de l'Observatoire régional de l'intégration et de la ville en Alsace⁹... Ces travaux, à la suite de l'enquête MGIS, vont jouer un rôle essentiel dans l'émergence d'une politique publique de lutte contre les discriminations liées à l'origine, les rapports publics de l'époque s'y référant clairement.

Trois rapports publics importants vont, à cette période, centrer leur réflexion sur les discriminations :

- En 1996, un rapport du Conseil d'État sur le principe d'égalité, *Réflexions sur l'égalité*, pose que le recours à des politiques de discriminations positives n'est pas incompatible avec le droit français. Se référant aux travaux de Michèle Tribalat, il indique que « *les indices de l'existence d'une discrimination ethnique à l'embauche constituent sans doute le recul le plus grave du principe d'égalité* », et il en appelle à une politique des droits incluant la lutte contre les discriminations qui puisse s'articuler avec le principe d'égalité qui reste au fondement du système juridique et de la vie sociale.

- En 1998, le Haut Conseil à l'intégration publie le rapport *Lutter contre les discriminations : faire respecter le principe d'égalité*, qui réalise une synthèse des travaux de recherche sur la discrimination dans les domaines de l'emploi, du logement et de l'école. Il rappelle que « *ce qui fait la spécificité des discriminations et les définit, c'est qu'il s'agit de comportements méconnaissant ce principe d'égalité qui est un des fondements de notre politique d'intégration* ». Et il appelle à « *une prise de conscience et une mobilisation rapide des pouvoirs publics et de l'ensemble des acteurs de la politique d'intégration* », à la création d'une autorité admi-

nistrative indépendante chargée de la lutte contre les discriminations, sur le modèle de la Commission pour l'égalité raciale existant en Grande-Bretagne.

- Cette idée est reprise en avril 1999 par Jean-Michel Belorgey, conseiller d'État, dans un rapport intitulé *Lutter contre les discriminations* commandé par Martine Aubry. Consacré en partie à la mise en adéquation des structures administratives à la lutte contre les discriminations liées à la nationalité, l'origine ethnique ou nationale, ou l'appartenance religieuse, le rapport appelle à refondre les outils institutionnels de l'intégration en moyens de lutte contre les discriminations. Il considère que l'approche de la lutte contre les discriminations permet de redonner du sens au principe d'égalité de droits et d'accès aux droits et que celle-ci est complémentaire de la politique d'intégration au sens où elle permet de « *déplacer l'accent d'une réflexion sur les carences des candidats à l'intégration vers une réflexion sur les raideurs de la société d'accueil* ». Il préconise alors une adaptation de l'arsenal juridique, ainsi que la création d'une autorité indépendante chargée du traitement individualisé des dossiers et de la formulation de propositions d'actions.

- L'intégration de la lutte contre les discriminations dans les politiques publiques

C'est en octobre 1998 que le gouvernement, par la voix de Martine Aubry, ministre de l'Emploi et de la Solidarité, présente une relance de la politique d'intégration. Celle-ci prend désormais en compte l'existence de manifestations racistes et des discriminations que la série de travaux cités plus haut, entre autres, a mis en évidence; le thème de la lutte contre les discriminations devient un axe de la politique publique en matière d'intégration. Il s'agit alors de produire les outils de base d'une politique de lutte contre les discriminations.

9. Voir bibliographie en annexe.

minations. La commande de rapport à Jean-Michel Belorgey est faite dans cette perspective.

À la suite d'une consultation avec les syndicats ouvriers et patronaux sont signés en mai 1999 les accords de Grenelle entre le ministère de l'Emploi et de la Solidarité et les syndicats par lesquels les contractants s'engagent à lutter contre le racisme et la discrimination.

Un plan d'action est mis en place¹⁰ :

- En janvier 1999, Jean-Pierre Chevènement, ministre de l'Intérieur, crée les CODAC (commissions d'accès à la citoyenneté).
- Le 15 avril 1999 est créé le groupe d'intérêt public baptisé Groupe d'étude sur les discriminations (GED).
- En juin 2000 est mis en place le numéro gratuit 114.
- En septembre 2000, ces outils fusionnent : le GED devient GELD (Groupe d'étude et de lutte contre les discriminations) et est relié aux CODAC, qui gèrent le 114¹¹.
- En 2001, le FAS devient le FASILD (Fonds d'action et de soutien pour l'intégration et la lutte contre les discriminations).

Sur le plan juridique, la loi du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations a pour objet de renforcer l'arsenal juridique : aménagement de la charge de la preuve (la victime n'a plus à apporter la preuve de la discrimination), les syndicats et les associations de lutte contre la discrimination et le racisme peuvent ester en justice à la place des victimes... Les dispositions prévues par la loi concernent avant tout le domaine de l'emploi. Une autre avancée législative intervient en 2002 avec la loi de modernisation sociale du 17 janvier, qui traite de la discrimination dans l'accès au logement ainsi que du harcèlement moral qui, selon les directives européennes, apparaît comme une des formes possibles de la discrimination raciale.

Comment lutter contre les discriminations « ethniques et raciales » : les difficultés et les obstacles

Les discriminations apparaissent complexes à prendre en compte, pour une série de raisons. Concrètement, s'il est simple de repérer les discriminations directes, il n'est pas simple d'en apporter la preuve, et la faible efficacité des procédures juridiques en est l'illustration. Par ailleurs, l'approche des discriminations indirectes est nettement plus compliquée.

Plus largement, la question de la prise en compte des discriminations se heurte au tabou français concernant la prise en compte de l'ethnicité dans la statistique nationale, et donc à une difficulté de la connaissance du phénomène. Mais l'approche de la discrimination est aussi rendue difficile par la crainte de devoir prendre en compte officiellement la dimension « ethnique », ce qui apparaît incompatible avec l'idéal français d'égalité républicaine, et fait resurgir les craintes d'une « dérive communautaire ».

- Le principe d'égalité de traitement :
de la crainte du différentialisme
à la crainte de la stigmatisation

Le principe universel de l'égalité républicaine apparaît mis en danger par le fait de prendre en compte « *des catégories ou groupes de la société qui seraient définis par un certain nombre de traits innés et indélébiles comme la race ou le sexe dont les membres subissent en tant que tels des traitements discriminatoires* »¹². C'est la porte ouverte à une logique différentialiste contraire aux traditions nationales et au modèle républicain. Nous pouvons renvoyer aux débats sur la parité, qui reprennent les mêmes questionnements.

10. Voir en page 15 la chronologie détaillée des évolutions législatives et institutionnelles en matière de lutte contre les discriminations.

11. Les missions des CODAC sont détaillées en page 18.

12. Jacques CHEVALLIER, op. cit.

La reconnaissance des discriminations en fonction des origines ethniques oblige à introduire le critère de l'ethnicité dans les politiques publiques. Pour lutter contre les discriminations, il faut en dresser un état des lieux, en comprendre les mécanismes, et cibler des publics en fonction de cette catégorie. Or la République, cela est très clair dans le préambule de la Constitution, reconnaît des citoyens sans distinction de sexe, de race, d'origine ethnique, de religion, etc.

Le paradoxe est donc qu'en voulant corriger les traitements défavorables dont sont victimes des personnes en raison de leur origine, pour mieux les intégrer dans le corps national, on construit une catégorie sociale à partir de l'origine ethnique au risque d'en faire un marqueur identitaire majeur et de renforcer à terme la stigmatisation et la ségrégation.

- Comment connaître les populations victimes de discriminations ?

La difficulté à connaître quantitativement les populations victimes de discriminations s'inscrit dans ce débat. Le tabou des origines est particulièrement perceptible au travers de l'impossibilité de cerner quantitativement l'objet des discriminations, puisque celles-ci concernent l'origine culturelle et ethnique, catégorie statistique qui n'existe pas. Ainsi, les jeunes Français dont les parents sont étrangers issus de pays non européens ou les Français des DOM-TOM font partie des populations victimes de discriminations, et ils sont invisibles dans les statistiques nationales.

À cet égard, l'étude MGIS de Michèle Tribalat a d'ailleurs été fortement critiquée, notamment dans les catégories créées (créer une catégorie « origine ethnique » à partir de la langue maternelle), mais aussi dans son idéologie (contrevenir au principe républicain d'universalité qui interdit de distinguer des individus à partir de leur origine nationale et ethnique).

La démarche de Michèle Tribalat, qui milite pour une reconnaissance dans la statistique publique

de l'ascendance nationale, se heurte à de très fortes réserves. Car la construction de catégories statistiques du type de celle proposée – « Français ayant deux parents étrangers » – porte le risque de réifier dans l'imaginaire collectif une catégorie qui renvoie à une infériorisation de l'ordre du racisme.

Cette préoccupation a été estimée légitime par l'INSEE. En 1991-1992, sous l'égide du Haut Conseil à l'intégration, une nouvelle variable a été introduite dans la statistique nationale, celle d'immigré, au sens de « personne née étrangère hors de France et résidant en France ». Cette catégorie a été choisie de préférence à celle de « Français ayant deux parents étrangers »¹³.

Les nombreux tabous posés sur la question de la discrimination compliquent le traitement concret des discriminations et avant tout les démarches de mise au jour des processus et mécanismes en jeu. À cela s'ajoute le fait que cette thématique croise les thèmes de la ségrégation territoriale, de l'exclusion et des inégalités sociales, puisque les étrangers et les personnes issues de l'immigration sont à leur tour particulièrement touchés par des difficultés socio-économiques. Les deux dynamiques des inégalités sociales et de la discrimination interagissent, et leur articulation pose problème dans la façon d'appréhender la réalité des pratiques discriminantes.

- Le choix de sortir du déni ?

De nombreux acteurs et chercheurs militent pour sortir du déni, au nom d'un principe de réalité et d'un principe de résultat. Le principe de réalité consiste à dire que non seulement il serait impossible de ne pas reconnaître des faits avérés et reconnus, mais que nombre de dispositifs publics sont déjà implicitement destinés aux personnes issues de l'immigration, même si ce public n'est pas exclusif : c'est le cas de la politique de la ville et de la lutte contre les exclusions, des ZEP, des

13. Cf. Michèle TRIBALAT, *Faire France*, La Découverte, 1995.

formules d'emplois aidés, du parrainage... Le même principe de réalité pousse à rappeler qu'une ethnicisation des populations, lieux, voire emplois, etc., existe déjà de fait dans la société, propre à contribuer au développement et à la cristallisation de préjugés de types « raciaux »¹⁴.

À partir de ce constat, certains estiment, comme Jean-Michel Belorgey, que « *l'on ne traite bien que ce que l'on nomme* ». Pour traiter l'inégalité spécifique que représente la discrimination « ethnique et raciale », il faut donc la nommer, en décrire les mécanismes et les publics victimes, même si des précautions sont à prendre pour ne pas créer d'effets pervers comme un renforcement des représentations ethnicisantes et/ou négatives, et donc la discrimination.

On peut dire qu'en choisissant de faire de la lutte contre les discriminations « ethniques et raciales » un enjeu de la politique d'intégration, les pouvoirs publics actuels ont décidé de passer outre le déni des origines et des manifestations de racisme, pour aller vers une production de connaissances et d'outils de lutte.

Mais les mesures prises et les expériences de prévention des discriminations (sensibilisation des acteurs de l'emploi, du logement, des services publics...) restent encore timides au regard de ce qui est dénoncé par de nombreux acteurs et observateurs, et les réponses sur les conséquences d'une politique de lutte contre les discriminations « ethniques et raciales » en termes de cohésion sociale et de modèle de société restent difficiles à anticiper.

LA FRANCE FACE À LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS : UNE CHRONOLOGIE

Le principe d'interdiction de toute discrimination : les textes fondateurs

Le principe de non-discrimination est le corollaire du principe fondamental d'égalité en dignité et en droit affirmé dès 1789 dans la Déclaration des droits de l'homme et des citoyens. Ce principe est réaffirmé dans le préambule de la constitution de la IV^e République (1946), énonçant que la République « assure l'égalité devant la loi de tous les citoyens sans distinction d'origine, de race ou de religion ».

La Constitution de 1958 reprend ce préambule, et dans son article 1^{er} stipule également que « le peuple français proclame que tout être humain, sans distinction de race, de religion ni de croyance, possède des droits inaliénables et sacrés ».

En France, la notion de discrimination est inscrite au code pénal qui l'interdit depuis 1972 (article 225-1) et la sanctionne (article 225-2) : toute discrimination fondée sur l'origine, le sexe, la situation de famille, l'état de santé, un handicap, les mœurs, les opinions politiques, les activités syndicales, l'appartenance ou la non-appartenance vraie ou supposée à une ethnie, une nation, une race, ou une religion déterminée est passible de deux ans d'emprisonnement et/ou de 30 000 euros d'amende.

14. Cf. le rapport réalisé par Jean-Paul FITOUSSI, Éloi LAURENT et Joël MAURICE intitulé *Ségrégation urbaine et intégration sociale*, La Documentation française, Paris, 2004.

Évolution législative de la France en matière de lutte contre les discriminations

- L'après-Seconde Guerre mondiale : une impulsion venue du droit international des droits de l'homme et difficilement relayée en France

Dans le contexte de l'après-guerre, de nombreuses conventions internationales ont affirmé la volonté de lutter contre toute forme de discrimination, et particulièrement la discrimination raciale :

- la Déclaration universelle des droits de l'homme de 1948,
- la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales du 4 novembre 1950,
- la convention de l'Organisation internationale du travail (OIT) du 25 juin 1958 relative à la discrimination en matière professionnelle.

En 1965, les Nations-Unies adoptent la première convention internationale portant spécifiquement sur la lutte contre les discriminations raciales : la *Convention internationale pour l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale* de décembre 1965 (entrée en vigueur en France le 28 juillet 1971).

- Évolution législative en France

En France, la reconnaissance publique du racisme et de la discrimination tarde à se faire, les gouvernements successifs ne percevant pas d'enjeu véritable à lutter contre le racisme et ses diverses formes. Cependant, est votée en 1972 la première loi contre le racisme, qui fera référence jusqu'en 2001.

Loi n° 72-546 du 1^{er} juillet 1972 relative à la lutte contre le racisme, dite loi Pleven

Bien que centrée sur la lutte contre le « racisme », la loi Pleven crée l'infraction pénale de « discrimination » raciale. Les actes de discrimination relèvent désormais du droit pénal et les victimes doivent appor-

ter la preuve de la discrimination exercée à leur encontre. Le nouveau code pénal de 1994 modifiera les dispositions pénales déjà existantes en aggravant la répression de la discrimination raciale et reconnaîtra la responsabilité pénale des personnes morales.

Loi n° 82-689 du 4 août 1982, dite loi Auroux

L'article 1^{er} de la loi intègre dans le code du travail un article (L122-45) qui prohibe la sanction ou le licenciement d'un salarié fondé sur « son origine, son appartenance à une ethnie, une nation ou une race ». Les victimes de discrimination à l'emploi peuvent désormais porter plainte devant les prud'hommes.

Loi du 13 juillet 1983, dite loi Le Pors, relative aux droits et aux obligations des fonctionnaires

L'article 6 de la loi rappelle l'interdiction de faire des distinctions entre les fonctionnaires « en raison de leurs opinions [...] ou de leur appartenance ethnique ».

Loi n° 90-615 du 13 juillet 1990, dite loi Gayssot, tendant à réprimer tout acte raciste, antisémite ou xénophobe

Le texte de la loi confie à la CNCDH (Commission nationale consultative des droits de l'homme) la mission de présenter un rapport annuel sur « *La lutte contre le racisme et la xénophobie* ». Ce texte crée également des peines complémentaires applicables au délit de discrimination raciale.

*À partir de la fin des années quatre-vingt-dix, la position de la France face à la lutte contre les discriminations évolue rapidement. En octobre 1998, le Haut Conseil à l'intégration remet au Premier ministre un rapport intitulé *Lutte contre les discriminations : faire respecter le principe d'égalité relatif aux discriminations et engage les pouvoirs publics à conduire une politique visant à assurer le respect du principe d'égalité*. Ce rapport est suivi d'une série de mesures gouvernementales concrètes en faveur de la lutte contre les discriminations, en priorité dans les secteurs de l'emploi et du logement (voir infra, « La naissance d'un dispositif public de lutte contre les discriminations »). L'avancée législative qui suit en 2001 doit beaucoup à l'influence du droit européen, qui pousse les pays membres à se doter de dispositions fortes en matière de discrimination (cette notion intégrant en outre, en droit européen, celle de harcèlement).*

En vertu de l'article 13 du Traité d'Amsterdam, l'Union européenne peut imposer aux États membres des dispositions concernant toutes les formes de discrimination (sexe, origine, handicap, religion, âge...); la Commission européenne est désormais compétente en ce domaine.

- Évolution législative en Europe

En 2000, plusieurs textes européens sont consacrés aux discriminations, permettant de poser les grands principes (principe d'égalité de traitement...) et de pousser à la mise en place de plans de lutte nationaux.

Deux directives du Conseil de l'Union européenne sont adoptées :

- Directive 2000/43/CE du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique.
- Directive 2000/78/CE de novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.

Ces directives précisent la définition du principe de non-discrimination en y intégrant les notions de discrimination directe, de discrimination indirecte et de harcèlement. Elles requièrent la mise en place dans l'arsenal juridique des pays de l'Union d'une nouvelle répartition de la charge de la preuve en matière civile au profit des victimes. Ces règles doivent être transposées en droit interne dans les trois ans à venir.

Deux textes fondamentaux sont adoptés par l'Union européenne et le Conseil de l'Europe :

- L'article 21 de la Charte des droits fondamentaux de l'UE (n° 2000/C 364/01 du 18 décembre 2000).
- Le protocole n° 12, à la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales relatif à l'interdiction générale de la discrimination (signé à Rome le 4 novembre 2000, mais pas par la France).

Le processus de refonte de l'arsenal juridique initié par les directives européennes aboutit en France au vote de la loi du 16 novembre 2001.

Loi n° 2001-1066 du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations

Les plaintes contre les discriminations sont désormais orientées vers les tribunaux civils et, principale innovation, la loi renverse la charge de la preuve vers l'employeur. Elle introduit également des modifications au sein du code du travail et du code pénal :

- *Code du travail*: extension du domaine de la discrimination prohibée; nouvelle répartition de la charge de la preuve; droit d'agir en justice des syndicats et des associations; pouvoirs d'enquête élargis de l'inspection du travail...
- *Code pénal*: extension du domaine de la discrimination prohibée à l'accès au stage et à la formation en entreprise; liste des causes de discrimination complétée (orientation sexuelle, âge, apparence physique, patronyme...).

Les textes relatifs aux droits et obligations des fonctionnaires sont également concernés: l'article 11 complète la liste des causes de discrimination et prévoit des sanctions disciplinaires à l'égard des auteurs de discriminations ainsi définies.

Loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002, dite loi de modernisation sociale

À la suite des directives européennes, la loi traite de la discrimination dans l'accès au logement (article 158) ainsi que du harcèlement sexuel et moral au travail, instaurant un régime juridique précis.

Plusieurs articles modifient la loi du 6 juillet 1989, dite loi Mermaz, tendant à améliorer les rapports locatifs: causes des discriminations étendues (origine, patronyme, race, religion, nation, ethnie, entre autres...) et possibilité de se produire en justice au titre d'une discrimination directe ou indirecte...

NAISSANCE ET CONSOLIDATION D'UN DISPOSITIF NATIONAL DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

À la suite du rapport d'octobre 1998 du Haut Conseil à l'intégration, *Lutter contre les discriminations*, et du rapport de Jean-Michel Belorgey en mars 1999, une série d'initiatives sont prises par le gouvernement.

- *18 janvier 1999*: mise en place des *Commissions départementales d'accès à la citoyenneté (CODAC)* par une circulaire du ministère de l'Intérieur. Les CODAC se voient alors confier une double mission: information et soutien des personnes victimes de discrimination raciale; conception, mise en place et suivi du programme d'action départemental de lutte contre les discriminations.

- *15 avril 1999*: constitution du *groupement d'intérêt public Groupe d'étude sur les discriminations (GIP-GED)*, dont la mise en place effective intervient le 25 janvier 2000. Celui-ci prend la forme d'un observatoire et non pas d'une autorité administrative avec des pouvoirs importants comme préconisé par les rapports publics.

- *11 mai 1999*: une table ronde associant l'État et les partenaires sociaux débouche sur l'adoption de la «*Déclaration de Grenelle*» sur les discriminations raciales dans le monde du travail.

- *18 mars 2000*: lors des *Assises de la citoyenneté et de la lutte contre les discriminations*, à Paris, Martine Aubry, ministre de l'Emploi et de la Solidarité, annonce la création d'un numéro vert pour les personnes témoins ou victimes de discrimination raciale, le 114, et le Premier ministre, Lionel Jospin, confirme les propositions destinées à améliorer l'arsenal juridique évoquées lors de la table ronde.

- *16 mai 2000*: *démarrage opérationnel du numéro gratuit 114*.

- Inscription, à la demande du FAS, d'un volet «*discrimination*» dans les *contrats de ville 2000-2006*.

- *1^{er} janvier 2001*: la gestion du 114 est confiée au GED qui est alors renommé *GELD* (Groupe d'étude et de lutte contre les discriminations). Le traitement local des appels reçus au 114 est confié aux CODAC, qui forment le cadre départemental de mise en œuvre des actions de lutte contre les discriminations.

- *La circulaire interministérielle relative à la relance et à la consolidation du dispositif 114-CODAC d'accès à la citoyenneté et de lutte contre les discriminations du 30 octobre 2001* (circulaire DPM/AC12 n° 2001/526).

La circulaire précise le cadre et les modes de fonctionnement du dispositif, en lui donnant des objectifs prioritaires: impulser et mettre en œuvre un programme départemental d'actions de lutte contre les discriminations dans les domaines de l'emploi, de la formation, du logement, des loisirs, de l'éducation; faire participer l'ensemble des acteurs de la société civile aux travaux de la CODAC; y mobiliser les services de l'État; professionnaliser le traitement des signalements du 114...

- *Transformation du FAS en FASILD (loi de novembre 2001)*

En plus de sa mission d'aide à l'intégration des étrangers dans la société française, le FASILD a désormais mission de lutter contre les discriminations, pratiques considérées comme autant d'entraves à l'intégration de tous les résidents de France, quelle que soit leur nationalité. *À venir: la création en 2004 d'une autorité indépendante chargée de lutter contre toutes les discriminations*.

- *14 octobre 2002*: le discours de Jacques Chirac sur la «*cohésion sociale*» appelant à s'opposer à «*toutes les formes de discrimination*» inscrit l'action du nouveau gouvernement dans le prolongement de la politique menée par le gouvernement précédent.

LES RÉSULTATS DU DISPOSITIF CODAC/114

Le bilan de l'activité des commissions départementales d'accès à la citoyenneté (CODAC) est très contrasté en fonction des départements. À la fin du second semestre 2002, seule une soixantaine de CODAC avaient élaboré un programme départemental de lutte contre les discriminations.

Toutefois, plusieurs enseignements peuvent être extraits des signalements effectués au 114 :

- Depuis l'ouverture du 114, le 16 mai 2000 jusqu'au 31 août 2002, près de 50 000 appels ont été transférés aux écoutants, qui ont donné lieu à l'établissement de 12 000 fiches envoyées aux CODAC.
- Lorsque les fiches sont envoyées aux CODAC, la procédure prévoit un rappel dans les quinze jours, un règlement simple ou l'établissement d'une fiche, et, si nécessaire, une demande d'enquête à la Direction départementale de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP) qui peut, en fonction des conclusions de l'enquête, prendre l'initiative d'une plainte auprès du parquet.
- Les signalements concernent une majorité d'hommes et de personnes ayant de 26 à 59 ans (les deux tiers), les appels des jeunes de moins de 18 ans à 25 ans ayant donné lieu à 20 % des fiches.
- L'emploi, qui représente 34 % des fiches, arrive en tête des domaines de signalements :
 - 21 % de ces signalements concernent les relations dans la vie professionnelle,
 - 10 % l'accès à l'emploi,
 - 3 % l'accès à la formation.
- Les autres domaines de discrimination ayant fait l'objet de signalements sont :
 - les problèmes de vie sociale et de voisinage (10,4 %),
 - les problèmes liés à l'accès au logement (9,5 %),
 - l'accès aux biens et services (8,4 %),
 - les rapports avec les forces de sécurité (8 %),
 - les problèmes liés à la vie scolaire (4,8 %),
 - l'accès ou l'accueil aux services publics administratifs (4,2 %).
- Enfin, géographiquement, les signalements proviennent principalement des régions Île-de-France, Nord-Pas-de-Calais, Rhône-Alpes et PACA. Les premiers départements d'où émanent les signalements sont les suivants : Paris (8,3 %), le Nord (7,9 %) et la Seine-Saint-Denis (6,1 %).

• *2 juin 2003 : lettre de mission du Premier ministre à Bernard Stasi, médiateur de la République, pour mener les travaux d'expertise juridique nécessaires à l'élaboration d'un projet de loi créant une « autorité administrative indépendante chargée de lutter contre toutes les formes de discriminations ».*

La lettre de mission adressée au médiateur vise expressément la lutte contre le racisme, l'intolérance religieuse, le sexisme, l'homophobie ainsi que les discriminations dont sont victimes les personnes handicapées. Le projet de loi, puis la création de la nouvelle autorité, sont prévus pour l'année 2004.

Concernant les pouvoirs de cette autorité, le Premier ministre indique qu'elle devra être « dotée d'un positionnement et de pouvoirs suffisamment forts pour être en mesure, par ses interventions, de modifier les pratiques et de faire évoluer les comportements ». Il précise qu'elle devra :

- pouvoir « transmettre à la justice, en cas de saisine de celle-ci, des éléments utiles lui permet-

tant de mieux appréhender les situations qui révèlent des faits de discrimination » ;

- avoir « un rôle en matière d'approfondissement et de diffusion des connaissances, de production d'avis et de conseils et, dans des conditions à définir, de reconnaissance des bonnes pratiques ».

Soulignant la nécessité de « conduire rapidement des travaux d'expertise juridique minutieux et de procéder à une large concertation », en s'inspirant des « exemples fournis par les autres autorités indépendantes françaises ou les autorités comparables existant à l'étranger », la lettre de mission évoque ensuite les principaux points qui devront être au cœur des réflexions et des débats à venir et notamment :

- sa composition et son organisation propre ;
- son « mode de saisine » et son « rôle dans le recueil et l'analyse des plaintes et le soutien aux victimes de discriminations [...] et, le cas échéant, la définition de prérogatives pré-juridictionnelles » ;

– ses « modes de collaboration avec, d'une part, l'ensemble des institutions judiciaires et juridictions administratives et, d'autre part, le reste de son environnement institutionnel (autres autorités administratives indépendantes, corps d'inspection des administrations) » ;

– son rôle « d'information et de préconisations auprès des pouvoirs publics et des partenaires non gouvernementaux au regard des progrès enregistrés et des obstacles rencontrés dans la mise en œuvre de la politique publique de lutte contre les discriminations ».

COMITÉ INTERMINISTÉRIEL À L'INTÉGRATION DU 10 AVRIL 2003

Extraits relatifs à la lutte contre les discriminations « ethniques et raciales »

Centrer les missions des CODAC sur des actions de prévention

- Redonner aux CODAC une impulsion forte en précisant leur mission : impulsion, coordination et évaluation des actions menées localement pour la lutte contre les discriminations par l'ensemble des services publics, des acteurs socio-économiques et associatifs. Cette instance doit permettre une information des acteurs et une coordination de l'ensemble des actions menées dans le cadre des différents dispositifs existants de lutte contre les discriminations raciales mis en place tant par les ministères que par des partenaires privés, dans le cadre national ou communautaire, dans des domaines diversifiés : formation, emploi, logement...

- Réaffirmer la nécessité de confier la mission de secrétaire permanent de la CODAC à une personne, du cadre national des préfetures ou d'un autre service déconcentré de l'État, disposant d'une disponibilité et d'un positionnement hiérarchique suffisants pour lui permettre d'agir.

- Exiger que l'ensemble des départements élabore un plan départemental d'actions.

Former les acteurs publics et privés de l'emploi à la prévention des discriminations raciales

- Sensibiliser et former l'ensemble des intermédiaires publics de l'emploi à la lutte contre les discriminations raciales. Cet enjeu d'exemplarité concerne à terme les 50 000 agents du service public de l'emploi.

- Sensibiliser et former les intermédiaires privés de l'emploi (intérim) à la lutte contre les discriminations raciales ; utiliser ce levier pour agir sur les représentations des acteurs économiques.

Combattre localement les discriminations à l'emploi (fiche 50)

Pour compléter les diverses initiatives (guide méthodologique, chartes locales...) déjà prises par les pouvoirs publics et les collectivités locales pour lutter contre les discriminations sur le marché du travail, une démarche expérimentale est en cours sur six sites pilotes (Tarbes, Thionville, Saint-Quentin-en-Yvelines, Marseille, Bordeaux, Saint-Priest) afin de sensibiliser, accompagner et former les divers partenaires locaux publics et privés sur ces sujets (élaboration et mise en œuvre de plans locaux de lutte contre les discriminations autour de l'emploi). Cette expérimentation est pilotée au niveau national par la Délégation interministérielle à la ville (DIV). Les porteurs de ces expérimentations sont les chefs de projet contrat de ville des différents sites concernés.

• Objectifs

Détecter et réduire les faits de discrimination touchant les populations des quartiers prioritaires par la mise en œuvre de plans territorialisés contre les discriminations sur le marché du travail. Cette action passe par la généralisation progressive de la démarche expérimentée sur six sites de la politique de la ville.

• Mesures

Les premiers résultats prouvent l'efficacité de cette démarche qui oblige l'ensemble des acteurs d'un même territoire à structurer collectivement leurs interventions en faveur de populations qui échappent souvent aux politiques publiques et sont victimes de discrimination dans le monde du travail. Pour généraliser cette démarche, il convient :

- d'organiser par étape, à raison de dix sites par an, la démultiplication de plans d'action territorialisés auprès des contrats de ville ou d'agglomération ayant orienté leur « volet emploi » sur le thème de la lutte contre les discriminations. Les sites bénéficiaires d'avantages économiques pourraient être plus particulièrement ciblés ;

- d'appuyer par des actions de formation et d'accompagnement méthodologique les partenaires du « volet emploi » du contrat de ville (chefs de projet des contrats de ville, membres du service public de l'emploi, missions locales, acteurs économiques...) dans la conception et la mise en œuvre de ces plans d'action.

2. Réalité et contours des discriminations

QUELQUES ENSEIGNEMENTS QUANTITATIFS ET QUALITATIFS EN MATIÈRE DE DISCRIMINATIONS SUR LE MARCHÉ DE L'EMPLOI

La discrimination approchée à partir du taux de chômage des étrangers

Parmi les 26 millions d'actifs en 2000, 6 % sont étrangers, soit près d'1,6 million de personnes.

- *Les emplois peu qualifiés sont surreprésentés* parmi les actifs étrangers : 48 % d'ouvriers contre 25 % de la population active française en 2000. 12 % travaillent à temps partiel sans le souhaiter contre 6 % à 7 % pour les salariés français ou originaires d'un pays de l'Union européenne (UE).
- *Les actifs étrangers sont deux fois, voire trois fois plus touchés par le chômage que les Français* : 11,1 % des actifs étrangers sont au chômage contre 5 % des actifs français de naissance (7,2 % pour les étrangers originaires d'un pays de l'UE, 18,8 % pour les étrangers hors UE).

Cette tendance est *encore plus marquée pour les bas niveaux de qualification* : 24 % des ouvriers origi-

naires d'un pays hors UE sont au chômage, contre 11,5 % pour les ouvriers français de naissance (9,4 % pour les ouvriers originaires d'un pays de l'UE ; 15 % pour les ouvriers français par acquisition).

Les cadres étrangers présentent un taux de chômage deux fois plus élevé que les taux de la population France entière à diplôme égal : l'origine joue un rôle, avec une surreprésentation des cadres originaires d'Europe du Nord.

Les chiffres bousculent une idée reçue sur le manque de qualification : en effet, plus le niveau de formation est élevé, plus les étrangers sont proportionnellement exposés au chômage. Parmi les actifs les plus diplômés (niveaux I et II, soit l'équivalent des 2^e et 3^e cycles universitaires ou des diplômes de grande école), le taux de chômage des ressortissants des pays du Maghreb est de 20 %, contre 5 % pour les Français de naissance, 7 % pour les Européens et 11,1 % pour les Français par acquisition.

Les Français d'origine étrangère face à l'emploi : quelques approches quantitatives

Une étude réalisée par la Direction de l'animation et de la recherche, des études et des statistiques (DARES)¹ dans huit zones d'emploi auprès de 5 000 demandeurs d'emplois de moins de 55 ans, interrogés à trois reprises, en 1996, 1997 et 1998, montre que « les Français d'origine étrangère sont deux fois plus nombreux à entrer au chômage que les étrangers » (étude portant sur de nouveaux inscrits à l'ANPE).

Plusieurs études mettent en évidence la plus grande difficulté des jeunes Français *diplômés* nés de parents étrangers à accéder à l'emploi. Toutes ces études mettent en évidence la discrimination qui s'exerce particulièrement envers les jeunes nés de parents maghrébins.

- Le rapport de Mouna Viprey (Institut de recherches économiques et sociales) présenté en 2002 devant le Conseil économique et social, sur l'insertion des jeunes d'origine étrangère², s'appuie sur les chiffres disponibles pour les « Français par acquisition », une catégorie qui regroupe les naturalisés ainsi que les jeunes nés en France et ayant acquis la nationalité par simple déclaration. Les Français de naissance de niveau de formation 1 à 3 (bac + 2 à troisième cycle universitaire) ont un taux de chômage de 5 % ; celui des jeunes Français par acquisition, de même niveau de formation, est de 11 %.

- Une enquête menée par l'Association pour faciliter l'insertion professionnelle des jeunes diplômés (AFIJ) en 2001 auprès de jeunes diplômés de bac + 2 à bac + 5 résidant dans les quartiers en difficulté de Marseille, Toulon et Tours montre que les jeunes Français de souche s'insèrent mieux que ceux issus de l'immigration : 54 % des premiers ont un emploi, pour 49 % des seconds. L'étude révèle également que ces derniers ont, en général, des contrats plus précaires et sont moins bien payés.

- Une étude du Centre d'études et de recherches sur les qualifications (CÉREQ)³ s'intéresse à une cohorte de jeunes diplômés de l'enseignement supérieur (hors écoles d'ingénieurs et de commerce) : cinq ans après la fin de leurs études, 5 % d'entre eux sont au chômage, mais ce taux monte à 13 % pour ceux dont le père est né dans un pays du Maghreb.

Enfin, on sait aujourd'hui que les Français originaires d'Europe du Sud (Portugal, Espagne, Italie) bénéficient de solidarités plus fortes au sein de groupes mieux structurés et implantés dans certains secteurs d'activité, en particulier le BTP, où le parrainage, les relations sociales et familiales sont mobilisées. En revanche, les Français d'origine non européenne, maghrébins essentiellement, souvent enfants d'ouvriers dans de grandes entreprises, n'ont pas accès à un champ professionnel structuré de façon communautaire qui pourrait leur faciliter l'entrée dans le monde du travail : ils délaissent les secteurs d'activité de leurs parents et se placent de fait en « compétition » directe avec les Français de naissance ; mais la nationalité française n'efface pas le « handicap » que constitue l'origine.

La discrimination systémique : du système scolaire à l'accès direct au marché du travail, une série d'obstacles

Le système scolaire : Mouna Viprey montre que les enfants issus de l'immigration maîtrisent moins les codes du système scolaire que les catégories aisées qui sont davantage en mesure de se renseigner sur les intitulés des formations et utilisent les dérogations dès l'école primaire. Il en découle une orientation plus précoce vers des filières déconsidérées.

1. « Chômeurs étrangers et chômeurs d'origine étrangère », *Premières Synthèses*, DARES, novembre 2000.

2. M. VIPREY, « L'insertion des jeunes d'origine étrangère », rapport au Conseil économique et social, septembre 2002.

3. « Jeunes issus de l'immigration : les diplômés de l'enseignement supérieur ne garantissent pas un égal accès au marché du travail », *Formation-Emploi*, revue du CÉREQ, juillet 2002.

Les dispositifs d'insertion professionnelle: les étrangers sont moins présents dans les formations proches de l'emploi. Ils ne représentent que 2,6 % à 3,6 % des signataires de contrats de qualification, d'apprentissage, d'adaptation (Haut Conseil à l'intégration).

Les intermédiaires de l'emploi: certains intermédiaires prennent en compte les comportements discriminatoires d'entreprises et évitent d'envoyer postuler des candidats étrangers ou nés de parents étrangers. Les ANPE, PAIO, missions locales, entreprises de placement d'intérim participent de ce fait dans certains cas à internaliser l'existence de discriminations. En réponse à ces discriminations, certains jeunes surréagissent, renoncent à une démarche d'insertion ou adoptent une attitude de provocation vis-à-vis des offreurs d'emploi, renforçant ainsi les préjugés.

Les employeurs à l'embauche: les raisons invoquées par certains chefs d'entreprise pour ne pas employer d'étrangers ou de personnes nées de parents étrangers sont majoritairement la solidarité avec les Français dans un contexte économique difficile, les difficultés de relations avec la clientèle, l'insuffisante maîtrise de la langue, la peur d'éventuels clans et les difficultés liées à la religion...

Les salariés qui freinent la mobilité: Philippe Bataille⁴ montre que les salariés immigrés accèdent moins que les Français aux plans de formation professionnelle et continue; de même, le principe de cooptation, qui laisse les supérieurs hiérarchiques et dirigeants choisir leur remplaçant, freine la mobilité sociale des salariés immigrés.

UNE ILLUSTRATION DES MÉCANISMES PRODUCTEURS DE DISCRIMINATION: LE CAS DU LOGEMENT

L'emploi et le logement font partie des domaines principaux de la vie courante dans lesquels la discrimination ethnique trouve à s'exprimer. Les signalements au numéro vert 114 montrent que trois domaines concentrent les deux tiers des plaintes: l'emploi, l'accès aux services et aux biens puis le logement, avec respectivement 35,2 %, 19,6 % et 9,7 % des signalements⁵.

Les discriminations dans le logement sont un thème apparu récemment dans le débat public, les premiers travaux français sur la discrimination s'étant avant tout centrés sur la question de l'emploi. Les discriminations au logement relèvent de la difficulté d'accès au logement privé ou public, de la location ou de l'achat d'un bien immobilier en raison de l'origine ethnique et culturelle des personnes. Elles peuvent également se manifester

au travers de la réalité ségrégée des territoires urbains, avec la concentration dans les quartiers les moins attractifs du parc de logements (public comme privé) des populations étrangères et issues de l'immigration.

Les pratiques discriminatoires dans le domaine du logement commencent aujourd'hui à être mieux connues, notamment grâce à quelques travaux récents⁶. Une série de pratiques commencent à être

4. Philippe BATAILLE, *Le Racisme au travail*, Paris, La Découverte, 1997.

5. Chiffres du 114 au 30 septembre 2003, sur 11 152 signalements (ces chiffres diffèrent légèrement de ceux présentés précédemment et qui se réfèrent à des données plus détaillées en 2002).

6. Par exemple, *Les Discriminations raciales et ethniques dans l'accès au logement social*, note du GELD, 2001; ou les travaux de SOS Racisme sur les discriminations dans l'accès au logement privé, *Bilan d'activité de SOS Racisme contre les discriminations dans l'accès au logement privé*, Samuel THOMAS, juin 2003.

mises au jour, qui ont pour conséquence de maintenir à l'écart de certains segments du parc de logements des populations considérées avant tout à travers leur origine ethnique.

Dans le parc privé, la sélection discriminatoire des publics en fonction de leur origine relève principalement d'une discrimination directe et individuelle : il s'agit là avant tout de l'expression de la volonté de propriétaires, relayée éventuellement par des intermédiaires (agence immobilière). Cette sélection illégale étant sanctionnée pénalement, les auteurs de ces discriminations recourent à des stratagèmes divers pour décourager ou mettre à l'écart les demandeurs « indésirables » en raison de leur origine, qui ne permettent pas toujours de lire clairement l'intention discriminatoire, et donc de la dénoncer en tant que telle.

Dans le parc public, la discrimination est davantage systémique. L'identification d'une discrimination est souvent rendue difficile, parce qu'elle s'exerce au travers d'un système d'acteurs qui contribue à brouiller la recherche de responsabilités directes. À l'image de ce qui a été révélé dans le cas de certaines agences immobilières, certaines pratiques comme l'utilisation de fichiers ethniciés dans la gestion du peuplement par des organismes HLM ont été dénoncées. Au-delà, c'est cependant une logique de système qui est dévoilée par les recherches sur les discriminations dans le logement social, ce système d'acteurs évoluant dans un contexte à la fois flou et contraignant, faisant intervenir des notions nouvelles telles que « mixité sociale », « équilibre de peuplement », « seuil de tolérance »...

Il apparaît ici utile de rappeler que toute sélection n'est pas une discrimination. Selon la définition du GELD, « une discrimination est avérée lorsque des critères légitimes de déni d'accès sont contournés au profit de critères illégitimes (l'origine ethnique ou « la race ») ou lorsque des arbitrages en apparence neutres lèsent systématiquement des personnes de telle ou telle origine, réelle ou supposée ». Les discriminations peuvent être relativement bien identifiées dans le cas du logement privé, où les intermédiaires entre le demandeur de logement et l'of-

freur sont moins nombreux ; cependant, il s'agit toujours de repérer ce qui, dans le non-accès à un logement en particulier (ou à un quartier, ou à certain type d'offre de logement) relève de la discrimination ethnique ou des critères de sélection « objectifs » auxquels recourent les professionnels de l'immobilier (privés comme publics) et les propriétaires de biens immobiliers.

Le texte qui suit se fonde avant tout sur une analyse de la discrimination dans le parc social, en reprenant notamment les principales conclusions du GELD dans sa note d'étude de 2001 concernant l'accès au logement social des populations immigrées⁷.

Comment appréhender la réalité des discriminations dans l'accès au logement ?

- Des pratiques discriminantes multiples, désormais bien connues

Des pratiques discriminatoires sont repérées à partir des témoignages, notamment ceux du numéro vert 114, mais également ceux recueillis par les associations anti-racistes comme le MRAP et SOS Racisme. Les pratiques en la matière sont désormais bien connues, et il est possible d'en dresser une liste indicative.

Concernant l'accès au logement social, les principales pratiques repérées sont les suivantes :

- des propositions de logements situés exclusivement dans des quartiers stigmatisés ;
- des délais d'attente anormalement longs ;
- des tris effectués *a priori* sur la foi du nom de famille (avec parfois la constitution de fichiers codant l'origine ethnique, pratique qui a été dénoncée aussi bien chez quelques bailleurs sociaux que dans des agences immobilières) ;
- la non-présentation de dossiers dans les commissions d'attribution ;
- des refus motivés par la pratique de quotas dans le logement social...

7. Op. cit.

Concernant l'accès au logement privé, le refus de certains propriétaires (et de certains intermédiaires) de louer ou de vendre leur bien à des ménages s'exerce, entre autres, au travers des pratiques suivantes :

- des tris effectués en fonction du nom de famille (cette sélection est faite par le propriétaire en cas de contact direct avec les demandeurs, en recourant généralement à des stratagèmes divers afin de cacher l'intention discriminatoire). Certaines agences immobilières ont créé des systèmes de codage destinés au personnel des agences en interne⁸ ;
- une offre de logements plus restreinte qui évite certains quartiers parmi les plus résidentiels ;
- des demandes de caution ou de garanties supplémentaires, voire irréalistes ;
- des pressions de l'environnement pour déclencher le départ (signature de pétition du voisinage en vue de faire expulser une famille...) ;
- l'exercice ciblé du droit de préemption pour éviter l'installation d'une famille d'origine étrangère...

Les conséquences de ces pratiques se traduisent par un accès plus difficile, à ressources égales, à des logements de qualité ou à certains segments résidentiels du parc de logement. D'autres pratiques peuvent également être citées, comme, dans le cas des gens du voyage, le non-aménagement d'aires de stationnement (ou le refus d'aménagement). De façon plus générale, notons aussi combien la reconnaissance officielle et la dénonciation par voie de justice sont complexes, et cela, du début (refus d'enregistrement de plaintes dans les commissariats, classements sans suite...) jusqu'à la fin de la procédure (difficulté à faire la preuve d'une intention discriminatoire).

Ainsi qu'on le voit, la liste ci-dessus renvoie tout aussi bien à des pratiques des milieux professionnels du marché immobilier (sélection en fonction de l'origine ethnique, restriction à l'accès à des logements de qualité ou à des quartiers d'un certain standing, aussi bien dans le parc privé que public...), des pratiques d'acteurs institutionnels au-delà du marché immobilier (mairie, police, justice...), des pratiques plus individuelles (refus

de propriétaires privés de vendre ou de louer leur bien à certaines catégories de la population...). Le nombre de personnes en présence a tendance à diluer dans un système complexe d'acteurs les responsabilités directes, et illustre donc bien la difficulté à cerner un phénomène... seule possibilité pourtant pour tenter de lutter contre ses conséquences.

- L'exemple du parc social :
un système de responsabilités
qui produit une catégorie « à risque »
de la gestion immobilière

Le système de gestion du logement social en France met en œuvre des mécanismes de sélection correspondant à des intérêts qu'il n'est pas toujours facile de débrouiller pour identifier des discriminations d'une part, et désigner des responsables d'autre part. Dans une procédure d'accès au logement social intervient ainsi, à des niveaux et à des moments différents de la procédure, une série d'acteurs :

- les organismes HLM (à différents échelons) ;
- les communes (en différenciant maire, élus de quartiers et services dont le CCAS) ;
- les représentants de l'État mettant en œuvre une politique du logement ou gérant les contingents préfectoraux ;
- les travailleurs sociaux qui accompagnent les ménages et leurs institutions : services sociaux du conseil général, CAF, CHRS et diverses associations qui gèrent des logements dits intermédiaires ou accompagnent des ménages en difficulté dans leur parcours d'insertion par le logement ;
- les réservataires du 1 %.

Chacun de ces acteurs défend une logique propre, mais, ensemble, ils participent d'un partenariat de gestion qui produit une *norme locale implicite* et une « culture de la sélection » : celle-ci finit par limiter l'accès au logement social... au motif que

8. Code PE (pas d'étrangers) – équivalant du code BBR (Bleu Blanc Rouge) des annonces pour l'emploi dénoncé au début des années quatre-vingt-dix – ou codage par origine ethnique...

les immigrés, les étrangers constituent des groupes à risques de la gestion immobilière.

Les immigrés, les étrangers : groupes à risques de la gestion immobilière ?

Tels qu'ils sont en général présentés par les professionnels de la gestion immobilière, les risques établis et « reconnus » de la gestion immobilière sont les suivants :

- la faiblesse des ressources ou l'absence de ressources autres que de reversion ;
- l'irrégularité des ressources ou leur précarité ;
- l'instabilité de la cellule familiale (famille monoparentale et jeunesse) ou la taille de la famille (l'origine sub-saharienne, du Maghreb et de la Turquie peut provoquer l'anticipation d'un risque lié à la taille de la famille, actuelle ou à venir) ;
- les modes de vie spécifiques pouvant perturber la tranquillité du voisinage ;
- les comportements déviants ou l'inadaptation à la vie dans un habitat collectif ;
- les handicaps psychologiques ou mentaux...

On voit ici qu'à des risques « classiques » en partie objectivables, notamment sur les ressources, viennent s'adjoindre des « risques sociologiques », plus liés au comportement et au mode de vie. La notion de cumul de handicaps (combinaison de plusieurs des facteurs de risques cités) permet de tracer le profil des ménages « à risques »... (les « ménages lourds » du travail social). Cette approche « sociologisante » a fait émerger une catégorisation différenciant les « bons » candidats ou locataires des « mauvais », et l'origine ethnique est ici implicitement considérée comme un « risque social » supplémentaire.

Ce raisonnement en « risques sociologiques » fait passer de l'appréciation individuelle des risques présentés par un candidat à une représentation sociale du risque que l'on attribue à un groupe particulier⁹. Car là où les catégories sociales ne sont pas prises en compte, c'est-à-dire là où les bons candidats sont traités comme des mauvais par assimilation au groupe ethnique d'origine, il y a vraiment discrimination raciale et ethnique. À tout le moins,

nous pouvons considérer que les procédures de gestion « ethnicisée » du risque locatif sont abusives.

Cette faiblesse de la mobilité à l'extérieur du parc social (et même parfois au sein du parc social) s'exerce également, et de manière très forte, à l'égard des descendants de ménages étrangers. Les jeunes dits « d'origine immigrée » subissent en effet une double discrimination¹⁰, du fait d'être jeunes et d'être enfants d'étrangers. Les jeunes sont considérés par les bailleurs comme un groupe « à risque locatif » important (précarité et irrégularité des ressources, risques d'impayés, comportement potentiellement producteur de nuisances...). Les jeunes nés de parents étrangers sont ainsi soumis à un « emboîtement d'images » négatives, cumulant les risques majeurs (comportement, mode de vie, difficulté à faire respecter les espaces extérieurs...), qui rend très difficile leur accès au logement : pour nombre d'entre eux, ainsi que le montrent Jacques Barou et Annie Maguer, le passage par des formules intermédiaires (bail glissant, sous-location, structure de logement temporaire) et la médiation d'associations d'accompagnement deviennent des sortes de passages obligés, pour contourner l'ensemble des obstacles sur le chemin de l'autonomie résidentielle.

La discrimination dans le logement : une approche en termes de stocks et de flux

- Le regroupement familial et la politique de peuplement : la fabrication d'une géographie de la discrimination

Telle qu'elle se pose aujourd'hui, la question du logement des populations étrangères et des descendants d'étrangers est directement liée à l'his-

9. Voir Annie MAGUER et Jacques BAROU, « Les difficultés d'accès ou de maintien dans un logement des jeunes immigrés ou issus de l'immigration », synthèse parue dans *Migrations Études*, n° 105, février 2002.

10. Annie MAGUER et Jacques BAROU, op. cit.

toire de l'immigration depuis l'après-Seconde Guerre mondiale, à l'accueil réservé à cette immigration et à la politique du logement en France pendant cette période. Les travailleurs migrants conviés à mettre leur force de travail au service du développement industriel de la France sont d'abord des célibataires : en matière de logement, ils trouvent place dans des logements de fortune (apparition de bidonvilles), des foyers ou des secteurs vétustes et bon marché du parc privé des centres-villes (hôtels meublés, petits logements sans confort).

Avec la procédure de regroupement familial¹¹ instituée en avril 1976, les familles des ouvriers étrangers originaires du Maghreb et de Turquie vont être progressivement logées dans les grands quartiers d'habitat social, en particulier les cités périphériques des grandes villes, la politique d'accès à la propriété, combinée à la période de croissance économique ayant permis à nombre d'anciens résidents des cités HLM de devenir propriétaires d'un logement individuel et donc de libérer des appartements.

Particulièrement touchés par les effets de la crise économique dès le début des années quatre-vingt, ces ménages se sont retrouvés pour la plupart d'entre eux dans l'impossibilité de bénéficier d'une ascension par le logement. Leurs enfants, souvent caractérisés par un faible niveau de qualification et de formation, ont été également parmi les victimes les plus visibles des années de récession économique et d'ébranlement du secteur industriel : la précarité de leurs ressources les condamne durablement à cohabiter avec leurs parents. C'est ce que l'on pourrait appeler le « stock » d'une géographie de la discrimination.

La mobilité des ménages immigrés – et celle de leurs enfants, français pour la plupart – se trouve ainsi fortement restreinte par une série de raisons : la faiblesse ou la précarité des revenus, la taille des familles, la diminution permanente depuis près de vingt ans d'un parc privé bon marché dans les grandes agglomérations, mais aussi la discrimination dont ils font l'objet de la part de propriétaires. Par ailleurs, les politiques publiques des an-

nées 1990 ont introduit la notion de mixité sociale dans les politiques de l'habitat social (sans que celle-ci ne soit à un moment ou à un autre exprimée en termes de mixité ethnique, cette interprétation étant implicite) : à l'origine destinée à combattre les effets de concentration dans les quartiers les plus dégradés du parc social, sa mise en œuvre s'avère paradoxalement un frein supplémentaire à la mobilité résidentielle des ménages immigrés ou considérés comme tels au sein du parc social, et produit de réels effets de discrimination à l'accès au logement.

- La mixité, le brassage, l'équilibre du peuplement : des intentions louables pour des effets discutables

Depuis le début des années quatre-vingt-dix, la volonté d'un « rééquilibrage » du peuplement des quartiers les plus stigmatisés se fait jour. Cette idée apparaît clairement dans la loi d'orientation pour la ville de 1991, dite LOV¹², qui a pour principal objectif de lutter contre la tendance à la concentration de l'habitat social dans certains quartiers ou dans certaines communes. Difficile à mettre en œuvre, cette volonté a toutefois trouvé une traduction officielle dans la loi de 1998 relative à la lutte contre les exclusions au travers du concept de mixité sociale, puis dans la loi relative à la solidarité et au renouvellement urbains (dite loi SRU), instaurant un quota légal de 20 % de logements sociaux dans chaque commune¹³.

Les dispositifs mis en place au titre du droit au logement des personnes défavorisées s'efforcent avant tout de jouer sur les flux d'entrée dans le parc social ou sur les mutations à l'intérieur du

11. Voir en particulier C. GRÉMION, « L'impact du regroupement familial sur l'histoire urbaine en France », in « Mixité, mobilité, pour quelle cité? », *Fondations*, n° 13, octobre 2001.

12. Loi d'orientation pour la ville n° 91662 du 13 juillet 1991.

13. La loi relative à la solidarité et au renouvellement urbains n° 2000-1208 du 13 décembre 2000 impose que les communes dont le parc de résidences principales n'est pas composé de 20 % de logements sociaux soient soumises d'une part à des amendes fiscales et d'autre part à un plan de rattrapage sur vingt ans. Cela concerne les communes de plus de 3 500 habitants (1 500 habitants en Île-de-France) situées dans des agglomérations de plus de 50 000 habitants.

parc, et les politiques de l'habitat jouent, elles, sur la diffusion dans l'espace urbain du logement social, afin de corriger les déséquilibres socio-urbains créés par l'existence des grands ensembles d'habitat social des années soixante et soixante-dix. Ces dispositifs s'attachent à mettre en œuvre la notion de mixité sociale: il est notable que la présence de populations immigrées ne soit quasiment jamais citée dans les textes législatifs ou réglementaires dans les facteurs à prendre en compte pour arriver à un objectif (un idéal?) de mixité, alors même que cette dimension est systématiquement intégrée, dans l'esprit des acteurs du logement social, à l'objectif de rééquilibrage.

Relevons ici qu'au-delà des « problèmes sociaux » que poserait la concentration de populations immigrées dans un parc de logements ou un quartier, celle-ci participe, aux yeux des gestionnaires, à la dévalorisation de cette partie du parc. Dans la perspective d'une gestion patrimoniale du parc, les bailleurs tentent donc de jouer à la fois sur le stock (suppression progressive ou morcellement, au titre du renouvellement urbain, des formes d'habitat considérées comme lieux de concentration des problèmes sociaux) et sur les flux (limiter la concentration ethnique au nom de l'équilibre du peuplement et de la mixité sociale).

Le terme de mixité est cité six fois dans l'article 56 relatif aux attributions dans le parc public de la loi de 1998. À l'origine de la popularité de cette notion, on trouve l'idée qu'idéalement une plus juste répartition des groupes dans l'espace urbain serait un moyen de favoriser la réduction des inégalités. Dans les faits, la démonstration reste à faire... Il s'agit là d'une relecture du credo des années soixante sur l'idée d'une France des classes moyennes (avec un logement moyen qui serait le logement social). Face à la « fracture sociale », le nouveau credo s'exprimerait en une France de la moyenne des classes: un pauvre plus un riche égale une société moyenne (et juste?). Une hérésie sociologique, mais qui a ses adeptes...

Le « rééquilibrage social » s'avère une démarche plus idéologique que gestionnaire. Du point de vue des gestionnaires, la mise en œuvre de la

« mixité sociale » relève avant tout de l'injonction contradictoire, puisqu'il s'agit de favoriser l'accès au logement social des populations les plus défavorisées tout en évitant de concentrer sur les segments dépréciés de leur parc (les seuls où existe de la vacance...) ces populations qui risquent de stigmatiser encore davantage le site. De plus, ce qui est social est peu ou mal appréhendé, et souvent réduit à la dimension ethnique « étant donné ce qu'est le peuplement des quartiers d'habitat social »: dans les faits, l'équilibre de peuplement recherché s'avère finalement une tentative de « diluer » les ménages d'origine étrangère dans l'ensemble du parc, ou de revenir sur des concentrations de populations héritées du passé, quitte à léser (momentanément?) des ménages demandeurs, qui ne peuvent accéder au parc social lorsque « l'équilibre de peuplement », tel qu'il est appréhendé par les gestionnaires, l'exige. Le rééquilibrage ou le brassage, comme la mixité, produit de l'exclusion.

Les positions des différents acteurs pour lutter contre la discrimination dans le logement

Les politiques publiques de lutte contre les discriminations dans le logement ne sont pas véritablement affirmées en tant que telles. Ce sont essentiellement les politiques en faveur du logement des personnes défavorisées qui sont sollicitées en la matière, au risque de voir le traitement ethnicisé des questions de peuplement disparaître des débats publics au profit exclusif d'une approche par les inégalités sociales, alors même que toutes les enquêtes démontrent qu'il existe bien, dans la pratique, une « gestion ethnicisée » du peuplement.

Ainsi que nous le disions, les « immigrés » ne constituent pas un « public » des divers dispositifs des politiques d'aide au logement et de l'habitat, qui ont pour principal objectif, outre de garantir le droit à un logement, de lutter contre la ségrégation de l'habitat. Cependant, les immigrés étant désormais catégorisés dans les « groupes à risque » de la gestion locative comme dans les « groupes sociaux dont la concentration apparaît contradictoire avec la cohésion sociale, leur disper-

sion constitue un objectif revendiqué des politiques de peuplement¹⁴ ».

La loi d'orientation et de programmation pour la ville et la rénovation urbaine du 1^{er} août 2003 (dite loi Borloo), pas plus que la loi contre les exclusions ou la loi SRU, n'est pas centrée sur la discrimination. Elle prolonge cependant la logique d'amélioration/dédensification du parc social, et il est probable qu'elle aura des répercussions sur la question du logement des populations immigrées. En effet, c'est le parc le plus stigmatisé qui est le plus concerné par les opérations de rénovation urbaine (sites des grands projets de ville – GPV), soit celui qui est le plus souvent occupé par des ménages étrangers ou d'origine étrangère.

- Les propositions du Groupe d'étude et de lutte contre les discriminations (GELD)

Plusieurs stratégies possibles sont envisagées : invisibilisation de l'origine dans les procédures d'attribution, remise en cause du principe de mixité sociale, mise en place de procédures ciblées de « rattrapage ». Dans tous les cas, l'objectif de lutte contre la discrimination en raison de l'origine est affiché.

- Préciser les règles et les normes pour donner moins de prise aux interprétations concernant les attributions.
- Reconsidérer le principe de mixité et affirmer le primat du droit au logement, quitte à accepter les concentrations communautaires au sein d'un parc, mais en travaillant à l'ouverture du reste du parc aux populations immigrées en souhait de mutation.
- Transformer les pratiques : soit en pratiquant l'anonymat et l'invisibilisation de l'origine ethnique soit en imposant l'égalité de traitement par effet statistique (faire des ménages immigrés un groupe prioritaire dans les objectifs d'attribution).

- De manière ciblée mettre en œuvre un système de traitement préférentiel pour rattraper les retards (et parvenir à l'égalité).
- Mobiliser les acteurs, les décideurs et la société (par le débat public).
- Prévoir un dispositif de contrôle, soit au travers de commissions de médiation, soit en créant un corps « d'inspecteurs du logement ».

L'Union sociale pour l'habitat¹⁵, de son côté, estime que les critiques concernant l'existence d'une discrimination à l'accès au logement social ne sont pas véritablement fondées, le parc social restant plus ouvert, de manière générale, aux populations les plus discriminées du fait de leur origine ethnique. La démonstration faite renforce l'idée que les immigrés logés dans le parc social sont surtout des ménages défavorisés et comparativement plus défavorisés que les autres locataires (mais aussi de taille plus importante, plus jeunes, etc.) et que l'ensemble des ménages immigrés (le revenu des étrangers vivant dans les HLM est de 30 % inférieur à celui des étrangers en général). C'est le problème de la mobilité des ménages pauvres qui est ici questionné.

L'association SOS Racisme s'est inscrite avant tout dans le soutien aux victimes de discrimination. L'association fait la démonstration qu'il existe des pratiques discriminatoires dans le secteur du logement privé, au travers de témoignages et par la méthode du *testing*. Cette méthode de dévoilement de l'intention discriminatoire qui met en concurrence des demandeurs (de logement, d'emploi...) aux profils semblables et différenciés uniquement par leur origine et/ou leur couleur de peau a été reconnue comme moyen de preuve par la cour de cassation dans un arrêt du 11 juin 2002. Le *testing* téléphonique (enregistrement d'une conversation téléphonique amenant

14. Patrick SIMON, «Le logement social en France et la gestion des "populations à risques"», *Hommes et Migrations*, n° 1246, nov.-déc. 2003.

15. Paul-Louis MARTY, «Logement social et immigration», *Réalités familiales*, 2002.

la preuve de l'intention discriminatoire) a été également accepté par le tribunal correctionnel de Toulouse dans un jugement du 26 mars 2003.

Pour l'association, la lutte contre la discrimination passe avant tout par une reconnaissance publique de la discrimination au travers de la loi : les efforts les plus importants se situent donc dans l'appel à une prise en charge plus large et plus facile par la justice des situations de discrimi-

mination, ce qui a amené l'association à faire reconnaître le *testing* comme une preuve juridique, puis à pousser les victimes d'actes discriminatoires à ester en justice (fabrication d'une jurisprudence). Si le recours juridique est encore peu utilisé en France, SOS Racisme fait état ces dernières années d'une vingtaine de plaintes, aussi bien contre des particuliers, des agences immobilières ou des maires ayant agi de manière discriminatoire.

3. La production de connaissances locales sur les mécanismes producteurs de discrimination

Les questions relatives à la connaissance des mécanismes producteurs de discriminations « ethniques ou raciales » sur un territoire d'action (le contrat de ville, la commune, l'agglomération...) sont à l'évidence déterminantes. Se pose notamment le problème du diagnostic, de son contenu, de sa méthode et de son articulation avec les autres phases de l'action.

Pour autant, il ne s'agit pas d'appréhender le diagnostic d'un point de vue purement théorique et déconnecté du champ qui nous occupe. Il serait en effet illusoire et inadapté de transférer les méthodes de diagnostic valorisées dans d'autres contextes sans tenir compte de l'évolution et de la prise en compte récente de cette problématique qui interfère fortement dans les objectifs, les méthodes et les outils pouvant être mobilisés pour mener à bien ce type d'investigation.

Si, dans de nombreux domaines de l'intervention publique, la réalisation de diagnostics ne pose pas de problèmes particuliers, les expériences analysées dans le cadre de la lutte contre les discriminations témoignent d'une pluralité d'approches qui varient selon les contextes, les territoires et les écueils rencontrés, et dont il convient de prendre la mesure ici.

C'est la raison pour laquelle nous proposons d'appréhender la question de la connaissance des mécanismes producteurs de discrimination en nous concentrant, non pas uniquement sur des données méthodologiques abstraites, mais en tenant compte des spécificités de la thématique (du point de vue de la définition de l'objet, des données disponibles, des résistances et du déni qui caractérisent ce champ d'intervention...). Pour ce faire, nous nous appuyerons sur trois types de données :

- Les résultats d'une enquête réalisée par l'Inter-Réseaux DSU¹ sur un échantillon de contrats de ville du XII^e Plan qui avaient fait de la lutte contre les discriminations une de leurs priorités, de façon à bien appréhender l'hétérogénéité des logiques en œuvre dans ce domaine et les difficultés rencontrées.

1. Enquête sur la prise en compte des questions d'intégration des populations immigrées et de lutte contre les discriminations raciales dans les contrats de ville du XII^e Plan pour le compte du FASILD, de la DPM et de la DIV (Inter-Réseaux DSU 2001). Ce travail a été réalisé au moyen d'une trentaine d'entretiens auprès d'équipes contrat de ville ou de responsables de projets dans les régions définies comme prioritaires par le FASILD : l'Île-de-France, la Lorraine, le Nord-Pas-de-Calais, Rhône-Alpes, Provence Alpes-Côte-d'Azur et la région Centre.

- Des éléments d'analyse issus d'une étude de capitalisation menée actuellement pour la DIV par Fors Recherche sociale sur six sites expérimentaux qui mettent en place des plans de lutte territorialisés contre les discriminations dans le monde du travail²;
- Un diagnostic sur la discrimination dans le monde du travail que Fors Recherche sociale a réalisé pour le compte du syndicat d'agglomération nouvelle (SAN) de Saint-Quentin-en-Yvelines, dans la

perspective de présenter une réalisation concrète, de pointer les limites et les leviers qui accompagnent la mise en œuvre d'un diagnostic et d'en extraire les enseignements transposables.

Notons que l'idée transversale de cette partie consacrée au diagnostic vise à réfléchir aux liens qui peuvent être établis entre la connaissance des mécanismes locaux de lutte contre les discriminations et la mise en place d'actions concrètes susceptibles de lutter contre, dans une logique opérationnelle.

UN DÉFICIT DE CONNAISSANCES LOCALES EN MATIÈRE DE DISCRIMINATION QUI N'EST PAS ÉTRANGER À L'ÉMERGENCE RÉCENTE DE LA THÉMATIQUE

Une expertise des contrats de ville 2000-2006 menée par le FASILD montre que la volonté politique de lutter contre les discriminations a été très largement reprise: 201 des 207 conventions signées font explicitement apparaître cette problématique, dont plus de la moitié la mentionnent en tant que «priorité transversale». Certains contrats énoncent cette priorité en préambule sans la reprendre spécifiquement dans leurs conventions thématiques tandis que d'autres procèdent à des rappels systématiques sous chaque thématique.

Ce premier constat n'est pas anodin et détermine en partie la nature des actions comme les moyens mis en œuvre pour développer la connaissance locale des discriminations. Le choix de disperser la question au travers d'orientations, de thématiques préexistantes, ou d'en faire un objectif transversal, entrave une lecture précise de ce qui est fait pour ces publics: «elle empêche le suivi et l'évaluation d'actions qui pourraient concerner cette thématique mais qui ne sont pas identifiées comme telles».

On constate par ailleurs que si en moyenne un contrat sur cinq traitant de ces questions souligne un «besoin de connaissances approfondies», dans

les faits, cette connaissance apparaît comme plus difficile à obtenir qu'elle n'y paraît.

En effet, l'enquête menée par l'Inter-Réseaux DSU rend compte d'une quasi-absence de diagnostics: seul un site sur les trente enquêtés en a effectivement réalisé un. Un constat qui, selon les rédacteurs du rapport, est lié à plusieurs facteurs:

- la volonté politique de ne pas désigner spécifiquement les populations d'origine immigrée pour ne pas risquer de les stigmatiser davantage;
- le constat selon lequel les publics prioritaires du contrat de ville recourent étroitement les publics susceptibles d'être discriminés;
- une posture «implicite» qui apparaît parfois justifiée comme une pédagogie de communication adaptée au contexte local pour «faire sans le dire» et éviter ainsi de susciter des oppositions;
- le nombre de familles concernées estimé trop faible pour justifier une investigation poussée

2. Sur la programmation de ces plans de lutte, voir en page 20 la fiche 50 issue des extraits du dernier Comité interministériel à l'intégration. Pour plus d'informations méthodologiques, voir également le guide en deux volumes édité par la DIV, la DPM, la DGEFP et le FAS en septembre 2000: *Lutter contre les discriminations raciales sur le marché du travail*.

et une connaissance directe issue du terrain qui laisse à penser que la conduite d'une gestion au cas par cas peut suffire»...

Le rapport commente par ailleurs ce déficit en faisant émerger plusieurs difficultés qui recourent fréquemment les observations que nous avons pu faire sur les sites qui tentent de se mobiliser sur ces questions :

- « • Ici et là, les acteurs locaux ont conscience que des processus discriminatoires sont à l'œuvre sur leur territoire. Ils peuvent en observer les effets, sans être en mesure d'analyser les mécanismes producteurs de ces dysfonctionnements, faute de diagnostic pointu et d'espace pour une réflexion collective sur ces questions.
- Les connaissances informelles, qui mêlent données objectives et données subjectives, sont peu confrontées et partagées, de sorte qu'elles confortent des représentations multiples et intuitives parmi les acteurs locaux.
- Les connaissances reposent davantage sur un savoir empirique que sur la construction d'une stratégie.
- Des articulations se font mal entre perceptions de terrain (dimension qualitative) et données statistiques... »

On perçoit bien ici que la plupart de ces limites sont étroitement liées aux modes d'appréhension de l'objet « discrimination ». On peut notamment

retenir deux orientations qui ont des incidences directes sur la production de connaissances.

Dans un premier temps, le fait de ne pas séparer l'intervention « lutte contre les discriminations » de celle de l'intégration, rend difficile l'appréhension des mécanismes et des facteurs en cause dans la production de discriminations ; ces derniers se trouvant en effet dilués dans des objectifs plus transversaux à toutes les étapes des démarches entreprises de la définition de l'objet à l'action, en passant par la phase de connaissance ou de diagnostic.

Par ailleurs, ne pas appréhender dès le départ les populations de façon différenciée (en partant des discriminations identifiées par exemple) empêche de développer une connaissance sur les parcours, les difficultés rencontrées par une catégorie de public spécifique. Les problèmes risquent alors d'être perçus comme relevant de problématiques connexes (l'absence de logement, les difficultés à accéder à un emploi pour des publics peu formés ou qualifiés...) qui ne seront pas directement imputables à des problèmes de discriminations.

Ces constats, qui dépassent le cadre des contrats de ville et rendent plus largement compte de la difficile émergence d'une véritable politique de lutte contre les discriminations, témoignent dans un même temps des difficultés rencontrées pour développer des outils de connaissance locale. Aussi, pour dépasser cela, nous proposons de nous appuyer à présent sur des actions qui ont tenté de contourner de telles limites, dans la perspective d'en extraire les enseignements transposables sur d'autres sites.

DES DISCRIMINATIONS QUI RESTENT DIFFICILES À MESURER

Les signalements recueillis par les CODAC offrent, dans les territoires où elles sont effectivement actives, un premier aperçu des discriminations exprimées à l'échelle du département, d'une

intercommunalité ou d'une commune, lorsqu'elles ont mis en place les outils pour isoler ces données. Mais au-delà, les acteurs qui concentrent leur action sur la lutte contre les discrimina-

tions et, pour cela, souhaitent rassembler des éléments de diagnostic locaux se heurtent à différents écueils difficiles à surmonter en France aujourd'hui.

D'un point de vue quantitatif, il convient de rappeler dans quelle mesure l'impossibilité d'isoler les populations susceptibles d'être victimes de discrimination constitue un écueil majeur. Les tentatives de quantification menées dans ce domaine se confrontent invariablement au principe d'égalité républicaine et restent à l'évidence partielles en limitant les possibilités d'isoler les étrangers ou les personnes vivant en France nées à l'étranger de parents étrangers, comme nous l'avons souligné dans la première partie de ce document. Les données quantitatives susceptibles d'être exploitées (INSEE, ANPE, DDTEFP, missions locales...) se restreignent donc toujours au cadre de la nationalité.

Cet état de fait suscite de nombreux débats, portés notamment par les chercheurs qui se confrontent à ces limites dans leurs travaux et tentent, ça ou là, de «bricoler» des données statistiques (cf. la recherche menée par Georges Felouzis, de l'université de Bordeaux II, en milieu scolaire à partir des prénoms des élèves par exemple³). D'autres envisagent de contourner cet écueil en tentant par exemple de croiser deux catégories de données préexistantes pour créer des indicateurs spécifiques susceptibles de mettre en lumière la présence de discriminations.

À titre d'exemple, il est possible de reprendre les données témoignant d'inégalités en matière d'accès aux équipements et aux services publics sur un territoire donné en les corrélant avec la forte présence de publics susceptibles d'être confrontés à des problèmes de discrimination. Les taux de chômage ventilés par zone géographique dans une commune peuvent également être croisés avec d'autres données qui rendent compte d'une surreprésentation de populations étrangères ou issues de l'immigration dans un secteur particulier : ainsi, si l'on sait que dans un quartier le taux de chômage est de 40 % contre 10 % pour la commune et que précisément ce quartier est habité par un très fort taux de populations étrangères ou

issues de l'immigration, il peut être fait état d'une possible présence de pratiques discriminatoires à l'encontre d'une partie des populations issues de ces quartiers.

Si ces données rendent compte la plupart du temps de réels problèmes, on perçoit bien ici les limites de telles approches, notamment en ce qui concerne la fiabilité des analyses qui peuvent en être extraites. Comment prouver en effet que ce sont exclusivement les populations étrangères ou issues de l'immigration de tel ou tel quartier qui sont principalement concernées par ce fort taux de chômage ? Ou comment prouver, encore, que ces populations ne témoignent pas d'autres handicaps tout aussi déterminants que la discrimination dans ce difficile accès à l'emploi ?

Dans ce contexte, certains sites complètent ces données quantitatives par (ou se limitent à) *une approche qualitative* pour rendre compte et décrire les discriminations qui s'exercent sur leur territoire. C'est le cas de ceux qui ont privilégié la tenue d'entretiens auprès des acteurs concernés par les domaines étudiés, à savoir par exemple :

- Dans le domaine de l'emploi et de la formation : ANPE, intermédiaires de l'emploi, entreprises d'insertion, chambre de commerce, chambre des métiers, missions locales, DDTEFP, associations, agences d'intérim, entreprises locales, syndicats...
- Dans le domaine du logement : bailleurs sociaux, agences immobilières, associations d'insertion par le logement, Agence départementale d'information sur le logement (ADIL), associations de locataires, représentants de la Direction départementale de l'équipement (DDE)...

Toujours dans le cadre d'une démarche qualitative, certains sites ont également associé les publics susceptibles d'avoir été victimes de discriminations localement, par le biais d'entretiens individuels ou collectifs, de recueils de témoignages dans le cadre de permanences ou de relais juridiques...

3. « Une étude décrit l'ampleur des ségrégations ethniques à l'école », article publié dans le journal *Le Monde* du 9 septembre 2003.

Ajoutons à cela un ensemble d'acteurs transversaux aux différentes thématiques pouvant être consultés : CODAC, maison de la justice et du droit, FASILD départemental, élus, représentants de la politique de la ville, associations d'éducation populaire (Ligue de l'enseignement, Fédération des œuvres laïques [FOL]) ou de défense des droits de l'homme (SOS Racisme, MRAP, Ligue des droits de l'homme)...

Les données qualitatives ont l'avantage d'offrir des témoignages concrets de populations discri-

minées ou de personnes qui, dans l'exercice de leur activité, dans le domaine du logement, de l'emploi ou du milieu scolaire, ont été confrontées à des pratiques discriminantes, tout en décrivant les processus à l'œuvre dans les mécanismes sociaux qui sont en cause. Toutefois, elles restent limitées par le fait qu'elles ne permettent pas de mesurer l'ampleur du phénomène sur un territoire donné, ni même les écarts qui peuvent exister entre différents territoires.

DU DIAGNOSTIC À LA DÉFINITION DE CONSTATS ET D'OBJECTIFS PARTAGÉS

En observant les sites et/ou les acteurs qui ont envisagé de mener à bien des actions de lutte contre les discriminations, on constate que le choix de réaliser ou non un diagnostic dépend étroitement du contexte dans lequel s'inscrit le projet.

Le caractère récent de la problématique fait que, sur certains territoires, la pertinence ou la légitimité d'une action dans le domaine de la lutte contre les discriminations n'est pas toujours acquise. Nous avons précédemment évoqué la plupart des résistances en cause (peur de stigmatiser davantage les populations ciblées, volonté de maintenir une démarche d'intégration aux dépens de la lutte contre les discriminations...), auxquelles on peut également ajouter le déni et une difficile prise de conscience de l'étendue du problème de la part de certains élus, chefs de projet ou responsables de service dans le domaine de l'emploi, du logement, de l'Éducation nationale...

De ce fait, différents sites observés ne se sont pas tant orientés vers la mesure de l'ampleur du phénomène que vers la volonté de disposer de données partagées relatives à la nature des discrimina-

tions locales, lesquelles constitueront en fin de compte le point de départ de l'action. Il convient donc moins de parler de diagnostic que de documents permettant de partager un certain nombre de constats nécessaires à légitimer et à orienter une action dans le domaine de la lutte contre les discriminations.

Dans d'autres contextes, l'histoire locale de l'immigration, l'engagement antérieur sur cette thématique de certains acteurs (CODAC, contrat de ville, associations, élus...) ou l'acuité des difficultés rencontrées ont permis d'éviter ce cap de légitimation et ont ainsi donné lieu soit à un démarrage de l'action de lutte contre les discriminations, lorsque les données à disposition suffisaient à déterminer les axes à développer, soit à la programmation d'un diagnostic permettant de les définir.

Notons que la question de l'utilité ou non d'un diagnostic ne fait pas l'unanimité, comme nous avons pu le constater lors des échanges au cours de la formation. Cette question est souvent posée en référence à la connaissance nationale mobilisable sur la question. Il est parfois dit qu'il n'est

pas utile de perdre du temps à la production d'un diagnostic dans la mesure où l'«on sait quels sont les problèmes, comment ils s'articulent, quelles catégories de publics sont principalement touchés...».

S'il est vrai que les recherches dans le domaine de la discrimination commencent à constituer un corpus mobilisable (notamment dans le domaine de l'emploi et de la formation), il semble que plusieurs éléments de connaissance méritent d'être recontextualisés.

L'analyse des six sites expérimentaux que Fors Recherche sociale est en train de mener pour la DIV rend compte du fait que la mise en place d'actions de lutte contre les discriminations gagne à tenir compte des contextes locaux en matière d'immigration, de peuplement, de dynamiques économiques, d'emploi, d'urbanisme et de logement... dans la mesure où les réalités de la discrimination varient selon les modes de cristallisation propres aux territoires.

En toile de fond se pose la question des facteurs explicatifs des phénomènes de discrimination et des spécificités inhérentes à chaque territoire qui déterminent fortement les orientations et les pistes d'actions de lutte à mener. L'analyse et la connaissance du contexte sont en effet perçues comme susceptibles de permettre de mieux comprendre comment fonctionnent localement les mécanismes de discrimination; de mieux comprendre comment les contextes économiques et de l'immigration influent sur ces mécanismes; d'identifier les bons leviers d'intervention, le degré de mobilisation locale sur la question et le niveau de connaissance des acteurs mobilisables.

À titre d'exemple, à Saint-Quentin-en-Yvelines, l'existence de poches de chômage peut laisser penser qu'une partie de la population est discriminée

dans les quartiers qui accueillent les plus importantes populations d'origine étrangère. L'analyse du contexte peut également conduire à expliquer l'apparition des comportements discriminatoires: à Thionville, la crise de l'industrie lourde, dont le développement avait conduit dès les années vingt à des vagues d'immigration successives, a provoqué une concurrence entre les ouvriers qui a conduit à des comportements et à des discours xénophobes. L'analyse sociologique du contexte local peut par ailleurs influencer sur la démarche des actions: on citera à nouveau l'exemple de Thionville, cette ville très «interculturelle» qui a montré par le passé ses capacités à intégrer des populations d'origine étrangère (les importantes communautés italienne, espagnole, polonaise, portugaise), alors même qu'elle résiste à l'intégration des populations d'origines maghrébine et turque.

Ainsi, au regard des différentes expériences analysées, on constate qu'au-delà même de la connaissance des mécanismes de discrimination en tant que tels, différents objectifs sont attribués à la production d'un diagnostic local, et cela quels que soient les domaines concernés (logement, emploi, éducation, accès aux services publics...):

- légitimer une approche de lutte contre les discriminations,
- mobiliser localement les acteurs,
- mesurer le niveau de connaissance et d'implication locale sur ce champ,
- appréhender les phénomènes de discrimination locaux au regard de la connaissance plus large disponible à l'échelle du pays,
- appréhender le «vécu» des personnes discriminées,
- mutualiser et valoriser les expériences positives locales dans le domaine de la lutte contre les discriminations,
- constituer un outil méthodologique et de communication qui permette de diffuser localement de la connaissance sur ce champ...

4. Agir contre les discriminations

Sensibilisation, formation et formation-action : diversité des objectifs, des modes d'intervention et des approches pédagogiques

Les éléments de méthodologie présentés ici sont en partie issus d'actions locales menées dans le domaine de la lutte contre les discriminations. À ce titre, ils constituent un éventail d'outils et de recommandations qui peuvent servir de base de réflexion pour décliner d'autres méthodes et d'autres outils en fonction des préoccupations locales et des attentes des acteurs qui pilotent le projet.

Notons que, si les actions de formation, de sensibilisation et de formation-action se distinguent les unes des autres suivant des principes qui seront explicités plus loin dans le texte, elles seront néanmoins désignées lorsque cela sera nécessaire sous le terme générique de « formations » pour faciliter la lecture.

Précautions préalables à la mise en place de formations de lutte contre les discriminations

L'objet fondamental des formations est d'agir sur les leviers permettant de lutter contre les discriminations, lesquels sont à la fois multiples et différents selon le public visé. Cela requiert donc pour les initiateurs de disposer d'une connaissance préalable des mécanismes locaux producteurs de discriminations et des publics auprès desquels ils souhaitent intervenir, de façon à bien identifier les leviers pertinents.

On observe en effet que les formations théoriques et générales, bien qu'elles ne manquent pas d'intérêt par ailleurs, peuvent avoir un effet démobilisateur sur le

public visé par la formation. Il est donc nécessaire de pouvoir adapter étroitement le contenu des formations au contexte local, et notamment à l'évaluation qui a été faite des besoins et des blocages sur un territoire ou dans un domaine spécifique. La connaissance du contexte permet par ailleurs de choisir avec pertinence les publics destinataires et la méthodologie la plus adaptée à leur niveau de connaissance des problèmes qui s'observent dans leur environnement.

Après avoir identifié les leviers adéquats, la démarche de mise en place d'une formation auprès d'acteurs locaux implique d'in-

terroger les objectifs ciblés, les publics qui en seront bénéficiaires, la démarche pédagogique (sensibilisation, formation ou formation-action) et les modalités (les principes méthodologiques et les outils mobilisés).

Mais, d'une façon transversale, on peut considérer que la formation a pour but d'apporter des méthodes, des outils pertinents et les mieux adaptés pour réfléchir et pour agir collectivement ou individuellement contre les discriminations. Elle revient à transférer des compétences de tous niveaux et de toutes formes à des publics qui en expriment le besoin.

DÉFINIR LES OBJECTIFS DE LA FORMATION

On peut identifier cinq grandes familles d'objectifs, qui peuvent se croiser les uns avec les autres et qui peuvent être visés par une même formation :

- développer la connaissance locale des discriminations et de leur système,
- favoriser la diffusion et l'information,
- faire évoluer les pratiques et les représentations,
- aider et accompagner les publics victimes de discriminations,
- mobiliser les acteurs et tisser un réseau.

Le développement de la connaissance locale des discriminations et de leur système

Il s'agit de travailler sur la reconnaissance publique de l'existence des phénomènes de discrimination, sur la compréhension de son caractère systémique... La démarche pédagogique visera donc à consolider la connaissance locale des discriminations préalablement acquise.

Précisons que, dans certains contextes, il n'est pas contradictoire de mettre en place une formation visant à faire produire au public bénéficiaire un diagnostic qui n'existerait pas localement. Si la mise en place d'une formation peut reposer sur un diagnostic existant, il arrive que ses initiateurs aient acquis une connaissance et produit une analyse fine des mécanismes locaux de discrimination sans pour autant l'avoir en quelque sorte « officialisée » et partagée. Le diagnostic existe, mais il n'est pas forcément abouti, ou n'a pas été validé. Dans un souci d'agir aussi vite que possible contre les discriminations, certains acteurs locaux choisissent par exemple d'initier des formations sans qu'un diagnostic formel ait été établi. Par conséquent, la formation peut être une opportunité pour construire un diagnostic qui pourra valider, compléter ou modifier un premier diagnos-

tic réalisé empiriquement par un certain nombre d'acteurs locaux.

Dans ce contexte, la formation veillera à développer des savoir-faire en matière d'analyse et d'observation des mécanismes de discrimination locaux. Cela passe par un transfert de compétences de la part de l'animateur de la formation à son public.

Favoriser la diffusion et l'information

Favoriser la diffusion et l'information au plus grand nombre des pratiques discriminantes identifiées et des méthodes de lutte pouvant être mobilisées... Cet objectif implique d'intégrer dans la formation un volet visant à construire des outils de diffusion des connaissances produites par le diagnostic : connaissances sur le contexte local de la discrimination et sur le processus lui-même, connaissances sur les dispositifs juridiques, législatifs et réglementaires permettant d'agir contre les discriminations...

Il peut s'agir, selon le public destinataire de la formation (acteurs associatifs par exemple), d'apprendre à définir les modalités de montage d'un débat sur la discrimination, d'une exposition, de projets militants, voire de films...

Faire évoluer les pratiques et les représentations des publics qui participent du système discriminant ou de ceux qui le subissent

Les représentations individuelles, dans une logique résolument systémique, sont souvent complexes et relativement méconnues par chacun, alors même qu'elles sont fondamentales dans le processus de discrimination. De même que chacun ne dispose pas nécessairement d'un recul et

d'une analyse suffisamment fins par rapport à ses propres pratiques.

En cela, la formation constitue une opportunité pour aborder et travailler en profondeur ces deux dimensions fondamentales de la lutte contre les discriminations. Cela peut passer par exemple par une réflexion contre «l'équation étranger/délinquant», par une sensibilisation à la diversité, à l'interculturalité, une connaissance des processus discriminants qui interroge les pratiques de chacun, par une réflexion pour débanaliser le racisme ordinaire..., en portant à la fois sur les représentations de chacun et sur celles d'autrui.

Du point de vue des pratiques professionnelles (intermédiaires de l'emploi, du logement...), il peut s'agir d'interroger les pratiques de chacun, quitte à les remettre en question et à développer leurs compétences (développer l'empathie et l'écoute, l'efficacité...). Mais aussi d'aider les acteurs à lutter contre les foyers d'invisibilisation des pratiques discriminantes ou développer des attitudes plus objectives et «professionnelles».

Enfin, il peut s'agir également de travailler à la construction d'argumentaires face aux pratiques discriminantes, selon les destinataires de la formation, qu'il s'agisse des publics discriminés ou de ceux qui sont témoins de ces pratiques dans le cadre de leur activité professionnelle...

Aider et accompagner les publics victimes de discriminations à identifier, à réagir et à se protéger

Cet objectif peut concerner directement les personnes discriminées comme les acteurs intermédiaires qui seront formés à transmettre aux publics discriminés avec lesquels ils sont en contact des outils pour se protéger et lutter contre.

Cela renvoie aux autres objectifs dans la mesure où il s'agit de transmettre des connaissances, à la fois sur les mécanismes et les outils juridiques, etc., mais aussi à élaborer une attitude d'analyse et de défense vis-à-vis des mécanismes auxquels les victimes sont confrontées.

Mobiliser les acteurs et tisser un réseau

Le but est ici de combattre le caractère systémique de la discrimination.

Cet objectif passe par une mutualisation des actions existantes, une mise à niveau des connaissances et analyses des mécanismes par tous les acteurs concernés et une construction d'outils communs de lutte contre les discriminations. Cela implique d'initier ou de poursuivre la mobilisation des partenaires autour d'un réseau local et de favoriser des échanges autour des réflexions et des pratiques de lutte contre les discriminations. La structuration du réseau peut prendre appui par exemple sur la création d'un centre de ressources sur l'intégration ou d'un pôle de référence local, d'un pôle-relais, etc.

IDENTIFIER LES PUBLICS DESTINATAIRES

Un ensemble très large d'acteurs peuvent être concernés par la lutte contre les discriminations et donc destinataires de formations, qu'ils participent, directement ou non, aux mécanismes discriminatoires, ou qu'ils en soient simplement témoins, voire victimes.

On listera ainsi différentes catégories d'acteurs qui ne sont bien entendu pas exhaustives :

- acteurs du monde économique (dont les employeurs) et du logement (personnels de gestion locative de bailleurs sociaux, collecteurs du

- « 1 % logement »...); relais économiques (syndicats, chambres consulaires...);
- intermédiaires des services publics et associatifs (missions locales, ANPE, PLIE, associations en lien avec les populations immigrées, CCAS, associations d'insertion par le logement...);
- relais institutionnels (directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, Éducation nationale, acteurs de la politique de la ville, services des préfetures, DDE, CAF...);
- élus et techniciens des collectivités locales (conseils généraux, communes);
- chefs de projet et acteurs des champs de l'insertion, de la formation, de l'emploi, du logement, de l'éducation;
- acteurs socioculturels et éducatifs (centres sociaux, maisons de quartiers, MJC, lycées professionnels...);
- publics discriminés...

Se pose ici la question du regroupement de certaines de ces catégories au sein d'une même formation. On pourra par exemple choisir de monter une formation à destination des acteurs institutionnels et des intermédiaires professionnels par exemple, ou de former plusieurs groupes: les élus et institutionnels, puis les acteurs du monde économique, puis les publics discriminés...

Le regroupement de plusieurs catégories au sein d'une même formation implique quelques précautions. La participation, en tant que témoins, de certains groupes supposés agir directement sur les phénomènes (les employeurs, par exemple), implique que les participants aient réalisé un travail de réflexion sur leurs propres représentations et pratiques. Ces catégories pourraient en effet être « montrées du doigt » ou bien mises en cause par les autres groupes, alors que la connaissance du caractère systémique de la discrimination n'aura pas été acquise par l'ensemble des participants.

De même, la présence de publics discriminés à une formation regroupant des catégories qui participent au système discriminant peut entraîner pour les premiers une difficulté à témoigner. Il convient donc, par expérience, de veiller à ce que l'une et l'autre de ces situations ne gênent pas l'efficacité du travail réalisé dans le cadre de la formation.

À l'inverse, la séparation des acteurs (par groupes de travail ou par étapes) peut nuire à la mise en place de collaborations locales sur la problématique des discriminations: cela peut avoir pour effet de limiter les échanges entre des pratiques qui se réfèrent à des métiers ou à des secteurs d'intervention distincts, de limiter la production d'analyses transversales et la prise en compte de la diversité des représentations sociales en cause.

CHOISIR UNE DÉMARCHE PÉDAGOGIQUE

Le choix de la démarche pédagogique suppose d'évaluer *a minima* et en amont le niveau de connaissance des publics sur le thème traité. Le type de démarche choisi dépend également du rôle que l'on donne à la formation, en termes d'apport de connaissance, de compréhension, de conscientisation, d'implication, et en termes de visées opérationnelles éventuelles: la formation

visait-elle à conduire à l'élaboration de projets et d'actions concrètes à court terme? Ou bien la connaissance du territoire révèle-t-elle un « niveau zéro » de prise de conscience des phénomènes discriminants sur le territoire?

Pour ne prendre qu'un exemple, un groupe de travail a été constitué par une fédération d'or-

ganismes HLM autour de la discrimination suite à l'initiative des directeurs de ces organismes qui avaient pris conscience de leur participation à un système discriminant et qui souhaitaient engager un diagnostic des représentations devant mener à la mise en place éventuelle de formations. Mais le travail a dû être ajourné du fait que les personnels des organismes apparaissaient comme trop peu sensibilisés, donc non préparés à aborder la question « de front ».

Trois types de démarches pédagogiques peuvent être choisies, en fonction du contexte : la sensibilisation, la formation ou la formation-action.

La sensibilisation

Comme son nom l'indique, elle correspond à une approche partielle de la thématique de la discrimination. Elle s'adresse à des publics qui n'ont pas ou peu réalisés un travail de réflexion et d'analyse sur les phénomènes discriminants, sur leurs propres représentations et pratiques. Elle doit ainsi leur permettre de prendre conscience de la réalité de la problématique, qui est par ailleurs étudiée et conceptualisée. Mais surtout, elle vise à susciter les premières interrogations et un besoin d'approfondir la connaissance pour les personnes qui en bénéficient.

La sensibilisation doit permettre de faire prendre conscience aux participants de la manière dont ils peuvent participer involontairement aux processus de discrimination par leur attitude ou leurs propos. Il peut s'agir notamment de travailler sur un ensemble de stéréotypes qui ne sont pas perçus comme tels.

La formation

La formation vise à travailler de manière plus directe sur la discrimination, en articulant une approche théorique et une approche pratique.

Comme nous l'avons souligné plus haut, les aspects théoriques ne doivent pas constituer l'essentiel de la formation. Néanmoins, ils constituent une base de réflexion enrichissante : la

présentation des concepts et de leur évolution, une approche historique générale (historique de la prise en compte de la discrimination en France par exemple) ou locale (histoire des migrations et de l'intégration des populations issues de l'immigration sur le territoire), une approche juridique de la question, etc.

L'aspect pratique de la formation passera davantage par la présentation de témoignages et des échanges entre les acteurs, par l'utilisation de supports tels que la vidéo, ou bien un travail sur des documents écrits.

La formation n'a pas pour finalité immédiate la mise en œuvre d'actions concrètes de lutte contre les discriminations dans la mesure où celle-ci fait appel à des compétences qui ne seront pas transmises pendant la formation. Comme la sensibilisation, mais à un degré plus avancé, elle est destinée à fournir aux participants des éléments de réflexion et d'analyse qui leur permettront de réfléchir à la manière de mettre en place à moyen terme des actions concrètes. Elle doit se traduire par une transformation des pratiques de chacun (dans le cadre professionnel par exemple).

La formation-action

La formation-action est une démarche pragmatique : elle consiste à aborder concrètement les problèmes auxquels sont confrontés l'ensemble des participants, dans leurs pratiques professionnelles notamment, et à formuler des réponses à ces problèmes.

Elle peut se construire à partir d'un travail théorique (sur les outils juridiques, les connaissances sociologiques et psychosociologiques par exemple) qui permet de réfléchir au positionnement de chacun à l'égard de ses propres pratiques, et à la formulation de solutions, projets ou actions, par rapport aux situations problématiques rencontrées par les participants. Il peut s'agir par exemple de construire un référentiel commun pour favoriser la communication dans une institution ou entre des institutions.

Cette démarche pédagogique suppose d'une part que le prestataire dispose d'une connaissance du contexte local et des secteurs d'intervention des participants, et d'autre part que le

public visé se montre très impliqué dans la prise en charge de ses propres problèmes; enfin, qu'il soit apte à faire émerger des propositions.

LES MODALITÉS DE LA FORMATION

Les modalités de la démarche de formation portent à la fois sur le choix de son déroulement et des outils mobilisés, le mode d'implication des prestataires, les modalités d'évaluation de la formation, mais aussi la mise en place d'actions parallèles à la formation.

Le déroulement de la formation et les outils mobilisés

On peut procéder par différentes méthodes pour le déroulement de la formation :

- des séances de travail par petits groupes (selon les publics) ou groupes plus élargis, portant aussi bien sur un travail sur les représentations que sur la définition d'une stratégie d'intervention commune à partir de l'étude de cas repérés (formation-action) ;
- des déjeuners avec des acteurs visés par une action de sensibilisation ;
- des journées de formation ou de sensibilisation avec des services intermédiaires de l'emploi, du logement, etc., visant à travailler sur le vécu des discriminations, leur impact sur les pratiques professionnelles, l'organisation et le fonctionnement des services, l'identification des stratégies individuelles mises en place par chacun, le développement des pratiques individuelles et collectives mieux adaptées pour lutter efficacement contre les discriminations ;
- la projection de vidéos suivies de débats (pour des groupes de parole de jeunes par exemple), etc.

Une grande diversité d'outils sont mobilisables dans le cadre des formations.

Outre les documents de présentation du contexte législatif et réglementaire en matière de lutte contre les discriminations, des travaux de réflexion menés sur les concepts liés à cette problématique (les concepts d'insertion, d'intégration et d'exclusion, les stratégies identitaires, les représentations sociales, les stéréotypes), des supports filmiques (la vidéo « Réflexion faite¹ » en ce qui concerne l'emploi par exemple, le film *Mémoires d'immigrés*, de Yamina Benguigui) constituent des outils efficaces, qui ont d'ores et déjà été expérimentés.

Les films apportent généralement une illustration concrète des différents apports de connaissances théoriques, ainsi que des processus de discrimination dans leur complexité, leur dimension insidieuse, etc. Ils constituent en outre un support à la réflexion collective sur la participation de chacun au système en cause dans la production de discriminations.

L'implication d'intervenants extérieurs

L'intervention de prestataires extérieurs dans la conduite des formations interroge leur positionnement dans la démarche pédagogique. Il faut s'interroger sur le choix d'une logique d'éducation ou d'une logique d'accompagnement : la logique d'éducation des acteurs locaux par un intervenant extérieur (éducation « au respect des

1. Support de débat sur les discriminations raciales au travail réalisé par Olympio.

différences, à l'ouverture aux autres» par exemple) peut amener à situer les participants dans une attitude en quelque sorte passive.

La logique d'accompagnement de ces acteurs permet davantage de susciter la transformation des pratiques par les personnes elles-mêmes, à créer une dynamique de construction de savoirs par les acteurs eux-mêmes: c'est cette logique qui peut davantage amener les destinataires à poursuivre leurs réflexions au-delà de la formation et donc à se mobiliser de manière autonome.

Dans cet esprit, la formation peut par exemple aider à la production d'un diagnostic: le prestataire qui dirige la formation procédera donc à un transfert de ses compétences vers les participants en les accompagnant dans leur analyse et dans la production d'un diagnostic partagé.

La mise en place d'actions parallèles à la formation

Notons enfin que des actions peuvent être entreprises indépendamment de la formation (au-delà ou pendant), pour compléter ou accompagner l'efficacité de la démarche:

- actions d'information et de communication (création d'un centre de ressources sur les discriminations, création et diffusion des supports – films, livres, vidéos –, de plaquettes, d'affiches...);
- actions de sensibilisation (conférences, débats, colloques organisés à destination de publics variés);
- actions plus spécifiques telles que parrainages ou actions de soutien aux activités économiques, création de clubs pour les jeunes diplômés issus de l'immigration...

Fiches d'expérience dans le domaine de la lutte contre les discriminations sur le marché de l'emploi

Fiche d'expérience 1

La mise en œuvre d'un diagnostic sur les discriminations dans le monde du travail

L'expérience de Saint-Quentin-en-Yvelines

..... p. 47

Fiche d'expérience 2

L'exemple du contrat de ville de l'agglomération thionvilloise

..... p. 53

Fiche d'expérience 3

ADECCO, un projet de lutte contre les discriminations dans le monde de l'entreprise

..... p. 57

Fiche d'expérience 4

Le parrainage, un outil de l'insertion professionnelle au service de la lutte contre les discriminations

..... p. 59

La mise en œuvre d'un diagnostic sur les discriminations dans le monde du travail

L'expérience de Saint-Quentin-en-Yvelines

CONTEXTE ET MÉTHODE

Avant d'initier une démarche de plan de lutte territorialisé contre les discriminations dans le monde du travail, un diagnostic avait été précédemment réalisé sur Saint-Quentin-en-Yvelines, mais avait été jugé insuffisant par le porteur du projet (le syndicat d'agglomération nouvelle – SAN – par le biais du plan local pour l'insertion et l'emploi (PLIE) et du contrat de ville intercommunal), notamment parce qu'il ne donnait pas suffisamment à voir la nature des discriminations locales et rendait ainsi difficile la mobilisation des acteurs sur ce thème. Il a donc été décidé de réaliser un diagnostic complémentaire avant même d'initier un programme de formation-action à destination des acteurs locaux de l'insertion et de l'emploi.

Le diagnostic a principalement reposé sur une démarche qualitative et notamment :

- des entretiens individuels auprès d'institutionnels (FASILD 78, DDTEFP...) et d'intermédiaires ou acteurs de l'emploi (associations d'insertion, missions locales, pôles emploi, ANPE...):
- des entretiens collectifs auprès de populations susceptibles d'avoir été confrontées dans leurs parcours à des pratiques discriminatoires (jeunes et adultes).

Notons enfin que certains acteurs du monde du travail (intermédiaires de l'emploi, institutionnels, chargés de mission politique de la ville des différentes communes concernées) ont été d'une part consultés lors de la phase d'investigation et d'autre part associés au comité de pilotage technique de suivi du diagnostic, dans une logique de première mobilisation collective et d'échange de compétences sur le thème des discriminations.

DU DIAGNOSTIC À L'ACTION : LES ENSEIGNEMENTS TIRÉS LOCALEMENT DE LA PRODUCTION DU DIAGNOSTIC

Le premier atout du diagnostic est bien entendu d'avoir permis de rendre compte de la nature de pratiques discriminatoires qui s'exercent sur le territoire au travers des témoignages de professionnels du marché de l'emploi et de l'insertion et de populations qui ont été victimes de discriminations.

Il a notamment permis de mettre en relief une partie des mécanismes en œuvre, l'évolution des pratiques de certains employeurs ou secteurs (en fonction des fluctuations du marché de l'emploi, des arguments avancés pour justifier telles pratiques, des représentations sociales négatives en cause...) et les spécificités du territoire d'un point de vue endogène (déséquilibres entre communes) et exogène (rapport avec les bassins d'emploi environnants). Il a également apporté des éclairages sur la manière dont les populations qui sont

victimes de discriminations appréhendent ces difficultés, les conséquences sur leurs parcours, leurs attentes...

Si nous ne détaillons pas ici l'ensemble des résultats issus de ce diagnostic, nous proposons toutefois d'en extraire les éléments qui ont permis son articulation avec la phase de formation-action à laquelle il devait conduire.

L'investigation a notamment permis de répondre à trois objectifs qui participent étroitement de la mise en œuvre de l'action qui sera conduite tout au long de l'année 2004.

Valider et partager l'existence de pratiques discriminatoires sur le territoire tout en mobilisant des acteurs locaux sur ce thème

Le diagnostic a constitué un premier document qui a permis aux différents acteurs susceptibles de porter la dynamique locale sur la question, de partager et de valider collectivement la présence de discriminations sur leur territoire d'intervention.

Par ailleurs, la réalisation du diagnostic autant que la restitution de ses résultats ont constitué une première étape de mobilisation: que ce soit par la mobilisation progressive des acteurs consultés en cours d'investigation ou par celle, plus ponctuelle, des acteurs institutionnels ou politiques au travers de différentes sessions de présentations des résultats (responsables du SAN, comité de pilotage technique, acteurs économiques, nouveaux partenaires potentiels: présentation du diagnostic dans un colloque sur les discriminations organisé par la Ligue de l'enseignement...). À ce titre, le diagnostic constitue le premier temps de l'action et revêt une fonction de déclencheur.

Mieux saisir l'appréhension locale des phénomènes de discrimination

D'une façon générale, le diagnostic complémentaire a permis de rendre compte du fait que localement:

- les discriminations ne se donnent pas à voir aisément sur le devant de la scène, mais présentent des contours variés et témoignent de pratiques parfois implicites et/ou détournées;
- le sujet reste tabou, tant pour les personnes qui sont victimes de discriminations que pour certaines qui rencontrent, dans le cadre de l'exercice de leurs activités, des pratiques pouvant être qualifiées comme telles;
- les discriminations renvoient rarement à des phénomènes qui peuvent être isolés mais plus souvent à un système au sein duquel différentes pratiques sont en cause et différents acteurs interviennent.

Il a également permis de constater que, parmi les acteurs mobilisés ou concernés par ces questions:

- la plupart se confrontent à un isolement et subissent les discriminations qu'ils rencontrent;
- tout le monde ne qualifie pas de discriminatoires les mêmes pratiques ou comportements et un nombre important d'acteurs considèrent comme en dehors de ce champ des pratiques ou des conséquences qui en relèvent pourtant directement (c'est le cas par exemple de personnes qui considèrent que mettre un peu plus de temps que les autres pour trouver un emploi, parce que l'on est perçu comme étranger ou immigré, ne témoigne pas nécessairement de discrimination...);
- un certain nombre de pratiques, bien que non intentionnelles, participent à invisibiliser les phénomènes de discrimination (volonté de ne pas envoyer des jeunes de couleur vers des entreprises dont les intentions de recrutement leur paraissent douteuses par exemple).

Autant de constats qui témoignent de l'importance de mener un travail de conscientisation et de sensibilisation au problème des discriminations auprès d'un large public (élus, syndicats, habitants, entreprises...), mais aussi de former les acteurs de l'emploi qui sont au centre de l'in-

terface entre les employeurs et les publics discriminés et participent à ce titre étroitement du système de production de discriminations (y compris de façon non intentionnelle).

Définir les axes prioritaires d'intervention de la formation-action programmée

Le diagnostic a permis de définir les objectifs de la formation-action par le biais notamment d'une identification :

- des publics qui sont les plus touchés (tant du point de vue du territoire que des profils) ;
- des secteurs d'activités ou des métiers les plus concernés ;
- des moyens détournés ou pratiques des employeurs à combattre prioritairement ;
- des limites auxquelles se trouvent confrontés les acteurs et intermédiaires de l'emploi et de l'insertion dont peuvent découler les besoins de formation ;
- des leviers susceptibles d'être mobilisés localement (acteurs d'ores et déjà investis, outils développés, préoccupations partagées...).

La phase opérationnelle a ainsi conduit à la définition de quatre objectifs complémentaires qui ont été validés à partir des conclusions du diagnostic et dans une logique de pérennisation de l'action.

- PREMIER OBJECTIF. *Constituer un noyau dur d'acteurs qui partagent un diagnostic, un discours et des objectifs opérationnels communs sur la question des discriminations*

Partant du principe qu'une action de prévention et de lutte contre les discriminations doit s'inscrire sur le long terme pour avoir un impact, il est apparu opportun de constituer au niveau local un noyau dur d'acteurs investis de façon pérenne pour intervenir sur cette thématique et constituer une sorte de veille autant qu'une force de proposition d'actions territorialisées. Plusieurs remarques ont justifié une telle orientation.

Certains ont notamment fait émerger le besoin de mieux cerner collectivement les conduites à adopter à l'égard des employeurs qui posent problème ou des publics confrontés à ces difficultés. D'autres ont souhaité s'attacher à faire que chacun n'y aille pas de sa propre rationalisation, de ses propres opinions, ce qui rend confus l'appréhension de ces phénomènes, voire nuit à leur identification et rend ainsi difficile la définition des actions à mener.

Nous avons également constaté que différents acteurs compétents et investis sur la question regrettent le manque d'appuis et d'interlocuteurs mobilisables parmi leurs pairs ou partenaires sur le marché de l'emploi, comme le précise ce responsable d'un organisme d'insertion pour les jeunes : «*Depuis des années, on tente de sensibiliser nos partenaires sur cette question, mais on se voit toujours opposer une même réponse : "s'il y avait de la discrimination, comment se fait-il que vous réussissiez à placer vos jeunes ?"*». C'est la question du partage d'un diagnostic et d'une définition des pratiques discriminatoires qui est ici en cause et qui constitue à l'évidence la première étape vers une action coordonnée et partenariale de lutte contre les discriminations.

D'autres encore, notamment parmi les publics victimes de discriminations, constatent que tous leurs interlocuteurs (conseillers emploi, tuteurs, éducateurs...) n'adoptent pas la même attitude face à ces difficultés et ne présentent pas un discours commun, ce qui participe à rendre difficile toute action pertinente pour lutter contre ces pratiques et à déstabiliser davantage les populations concernées.

La prise en compte du caractère systémique des phénomènes discriminatoires (les discriminations sont le résultat de multiples phénomènes qui ensemble font système) suppose donc la mise en place d'une démarche de développement local pour faire évoluer les pratiques et s'appuyer sur un collectif d'acteurs capables de relayer la problématique sur le terrain.

• SECOND OBJECTIF. *Lutter contre les foyers d'invisibilisation des pratiques discriminantes*

Il importe de prolonger les investigations ou pour le moins de favoriser la mise sur le devant de la scène des pratiques discriminatoires. Cela passe en partie par un effort de compilation des données disponibles ou susceptibles d'être recueillies par les acteurs qui se confrontent à ce type de difficultés. Mais cela passe également par le développement de procédures ou d'outils en mesure de limiter la portée de pratiques qui participent à invisibiliser les discriminations dans le monde du travail.

Se pose notamment la question du *caractère déterminant du « marché de l'emploi »*. Si nous avons constaté que la pénurie de main-d'œuvre observée dans certains secteurs pouvait favoriser l'accès de certaines catégories de populations stigmatisées sur le marché du travail, un ensemble de questions restent néanmoins en suspens : qu'en sera-t-il lorsque le marché de l'emploi deviendra moins tendu ? Les représentations sociales en cause dans les pratiques discriminantes auront-elles pour autant évoluées ? Et quand bien même cela se confirmerait, quel type d'insertion dans l'entreprise ces employeurs réserveront-ils aux populations étrangères ou d'origine étrangère recrutées ?

Un autre facteur en cause a trait à *la crainte d'envoyer les publics au-devant d'employeurs peu scrupuleux*. De façon à protéger leurs candidats étrangers ou d'origine étrangère, des intermédiaires veillent à ne pas envoyer « au casse-pipe » certains candidats auprès d'entreprises qu'elles considèrent « peu fiables » : « Je sais maintenant qu'avec certains employeurs ce n'est pas la peine de présenter des jeunes immigrés. Ce sont déjà des jeunes qui ont subi de nombreux échecs, alors ce n'est pas la peine qu'ils en cumulent un de plus. Une solution serait de ne plus travailler avec eux, mais cela reviendrait à priver d'autres jeunes d'un travail ». D'autres adaptent leurs pratiques en fonction du profil du public qu'ils cherchent à orienter vers un emploi : « si le jeune est solide, on peut travailler avec lui sur ce thème. Mais s'il est fragile, mes conseillers vont jouer la carte de la soumission ». Des pratiques qui rejoignent également quelques témoignages plus isolés d'intermédiaires qui éliminent tout simplement de leurs fichiers les entreprises peu scrupuleuses ou qui témoignent d'attitudes discriminantes.

Enfin, il est également apparu important de s'intéresser à *l'impact que peuvent avoir les exigences de résultats des intermédiaires de l'emploi*. Nous avons notamment rencontré des associations qui affirmaient dans certains cas se plier aux demandes des employeurs « bien que cela pose des problèmes de conscience : est-ce que l'on ne cautionne pas ces entreprises en leur envoyant des personnes de type occidental, comme elles le demandent ? En même temps, je suis bien obligé de le faire, puisque l'association a une obligation de résultats ». C'est le cas également de ce directeur d'organisme de formation qui indique que : « les personnes qui placent les jeunes doivent trouver des postes et il faut donc qu'elles s'adaptent. Elles connaissent déjà la moitié des entreprises et sont parfois tenues de prendre en compte leurs exigences ». Ce constat ne vise pas à stigmatiser telle ou telle pratique valorisée par les professionnels de l'emploi, mais nécessite d'être pris en compte dans une perspective de lutte contre les discriminations, laquelle passe en partie par la formulation de réponses adaptées et collectives aux exigences d'employeurs qui présentent des comportements discriminants.

D'autres pratiques plus isolées participent à rendre difficile l'identification de discriminations. On peut notamment citer le témoignage d'un interlocuteur rencontré qui a identifié une entreprise qui diffuse des annonces de recherche d'emploi hors de la ville nouvelle de façon à « contourner le public stigmatisé de Saint-Quentin et court-circuiter l'agence pour l'emploi de Trappes ». Signalons par ailleurs le caractère indirect de la discrimination opérée par des entreprises qui recourent à des prestataires auxquels elles imposent leurs exigences culturelles ou ethniques. Mais aussi la difficulté pour les intermédiaires à saisir les pratiques de discrimination dans l'entreprise elle-même, compte tenu des faibles retours effectués par ceux qui ont accédé à un emploi...

- TROISIÈME OBJECTIF. *Produire des argumentaires et des outils communs susceptibles d'être mobilisés par les intermédiaires de l'emploi*

La synthèse des analyses menées sur Saint-Quentin-en-Yvelines et, plus largement, la connaissance des discriminations à l'emploi disponible aujourd'hui rendent compte du caractère déterminant des représentations sociales négatives de certains employeurs, mais aussi employés, à l'égard de catégories spécifiques de la population. Si ce constat est évident puisqu'à la source des attitudes discriminantes, les réponses à apporter le sont sans doute moins. Savoir quelle attitude adopter face à un employeur qui rend compte de réticences, voire d'un refus frontal de recruter certains publics stigmatisés n'est pas aisé, comme nous avons pu le constater au travers de ce diagnostic.

Les arguments avancés par certains employeurs pour justifier de telles exigences ou critères de sélection s'inscrivent en effet parfois dans des logiques qui les dépassent, sachant que le caractère discriminant dont elles relèvent n'est pas toujours aussi explicite que l'on pourrait le penser. C'est le cas par exemple :

- de l'ethnicisation, positive ou négative, des compétences et des tâches (*tel profil est jugé adapté à tel type de métier ou secteur, tel autre est connu pour être peu efficace dans tel corps de métier...*);
- du déplacement du problème vers la clientèle (*«la clientèle, vous comprenez...»*; *«c'est le problème de la vente... la vente, c'est l'image»*, *«les clients qui fréquentent notre commerce ne préfèrent pas...»*);
- de certains employeurs qui disent veiller à *«équilibrer les ethnies»* de peur que *«l'une prenne le dessus sur les autres»* ou évoquent *«les difficultés de gestion que cela suppose»*;
- de *«la mauvaise expérience antérieure»* en matière de recrutement qui vient freiner l'embauche de certains profils, notamment la catégorie *«jeunes issus de l'immigration qui résident dans des quartiers sensibles»*;
- mais aussi du problème de la maîtrise de la langue, considéré par certains interlocuteurs comme des stratégies détournées pour éviter d'avoir affaire à des populations étrangères ou d'origine étrangère, considérant que le type d'emploi proposé (gardes d'enfants à domicile, repassage par exemple) ne justifie pas que soit exigé un minimum de niveau de scolarité ou un CV...

Ainsi, au-delà des connaissances juridiques, sociologiques et historiques dans le domaine de la discrimination, de l'importance de prolonger collectivement le diagnostic (en luttant notamment contre les facteurs d'invisibilisation des pratiques discriminantes), la formation-action doit permettre de participer à la production d'*outils* ou d'*argumentaires* en mesure de répondre à la diversité et à la complexité des situations rencontrées sur le terrain.

Plusieurs axes prioritaires permettent d'animer cette réflexion, dont nous présentons ici les principaux axes :

- lutter contre les filtres que constituent le nom, le prénom et le lieu de résidence;
- réduire la distance qui sépare la « culture » des employeurs de celle des « jeunes » dont ils ne comprennent pas nécessairement les pratiques, le langage, les codes...
- limiter la portée des amalgames ancrés et répandus auxquels se confrontent les jeunes en particulier;
- favoriser la rencontre entre employeurs et publics stigmatisés (jeunes et adultes);
- développer des outils pour lutter contre les représentations sociales négatives qui renforcent les inégalités territoriales entre les différentes communes de Saint-Quentin-en-Yvelines;
- accompagner les publics victimes de discriminations dans leurs démarches de signalement des discriminations (problème de la plainte au tribunal en particulier)...

Notons que ces différents axes recoupent de manière transversale la question de l'objectivation des procédures et des pratiques d'accompagnement des publics à la recherche d'un emploi ou d'une formation. C'est bien la question du retour à des critères objectifs (de compé-

tences, de degré de mobilisation des candidats, etc.) qui est ici en cause ainsi que celle de la valorisation d'une approche davantage pragmatique du recrutement à laquelle les entreprises sont d'ailleurs souvent réceptives. Nous avons notamment constaté que certains intermédiaires de l'emploi recourent pour cela à des logiciels informatiques, des argumentaires, des outils d'interface employeur/candidat ou témoignent d'expériences qui gagneraient à être mutualisées et développées dans le cadre des formations-actions programmées.

QUATRIÈME OBJECTIF. *Mener des actions de sensibilisation sur le thème des discriminations*

Enfin, pour répondre aux attentes des interlocuteurs investis localement sur ce thème et au déficit de connaissance identifié lors du diagnostic, il a été décidé de consacrer une partie des sessions de formation-action à la définition d'actions de sensibilisation à destination notamment :

- des acteurs économiques (entreprises, élus, syndicats...);
- du grand public;
- des publics discriminés (notamment ceux qui sont prioritairement concernés du fait de leur territoire ou de leur secteur économique d'intervention).

Pour conclure cette présentation de l'expérience de Saint-Quentin-en-Yvelines, on constate que, au-delà de la connaissance locale des discriminations, le diagnostic a permis d'évaluer le degré de sensibilisation, de connaissance et d'implication des acteurs locaux sur la question. Mais aussi de partager les constats, de constituer une base de réflexion commune et de définir les axes prioritaires de l'action à mener collectivement sur le terrain. Enfin, le diagnostic, en tant que support écrit, constitue un document de sensibilisation et d'information qui participe à ce titre de la pérennisation de l'action en diffusant à la fois des connaissances juridiques et des outils, des connaissances sur les phénomènes de discrimination locaux et des pistes de réflexion et d'actions prioritaires sur lesquels tous les acteurs sont invités à se mobiliser.

L'exemple du contrat de ville de l'agglomération thionvilloise

CONTEXTE ET OBJECTIFS

La lutte contre les discriminations est inscrite dans le document commun d'orientation 2000-2006 du contrat de ville de l'agglomération thionvilloise (CVAT). La volonté de la chef de projet de faire vivre cette orientation l'incite à s'inscrire dans le programme expérimental des plans de lutte contre les discriminations dans le monde du travail mis en place par la DIV, le FASILD et la DPM.

Un comité de pilotage du plan de lutte est constitué. Le territoire du bassin sidérurgique apparaît très sensible aux questions de l'immigration et de la discrimination et, d'emblée, les quinze communes et leurs partenaires se réunissent autour d'un même constat: le taux de chômage des jeunes est élevé et particulièrement celui des jeunes d'origine étrangère. Les groupes de travail mis en place élaborent un plan d'actions, validé en septembre 2002, qui démarre début 2003.

Cette absence de résistance et l'intérêt partagé pour la problématique donnent une coloration spécifique au plan de lutte. La philosophie des porteurs du plan de lutte repose sur l'entraînement d'un large réseau partenarial au travers d'actions concrètes réalisables dans un délai rapide. L'impulsion donnée par le contrat de ville est importante et le pari est fait que l'engagement commun dans le programme d'actions permettra aux partenaires de se saisir de la problématique.

La stratégie du contrat de ville recouvre plusieurs particularités :

- UN RÉSEAU PARTENARIAL TRÈS LARGE EST MOBILISÉ DÈS LE DÉBUT DE LA DÉMARCHE.

Les collectivités territoriales, le Conseil économique et social de Lorraine, les services de l'État et assimilés (ANPE, FASILD, DIV, DPM, DGFP, sous-préfecture de Thionville, DRAC, CAF), les organisations syndicales et professionnelles, les associations locales ou départementales, la mission locale du Nord mosellan, l'office HLM, des entreprises, les médias... L'idée consiste à s'appuyer sur le réseau d'acteurs présents au comité de pilotage et dans les groupes de travail pour faire vivre le plan d'action au quotidien: un objectif possible du fait de constats partagés et de la volonté fortement exprimée de quelques leaders qui rencontrent l'intérêt d'autres acteurs. L'équipe du contrat de ville assume le rôle d'animateur.

- Le choix a été fait de ne pas en passer par une phase de diagnostic au démarrage.

Les échanges avec un bureau d'études pressenti montrent que la démarche ne correspond pas aux attentes du comité de pilotage, qui s'accorde sur les constats et ne souhaite pas ralentir la mise en place du programme d'action. Le pari est que l'analyse des mécanismes se fera au fil du temps.

- LE PLAN DE LUTTE EST DONC AVANT TOUT UN PLAN D'ACTION.

Il propose quatorze actions, en direction de plusieurs acteurs: syndicalistes, élus, entrepreneurs, victimes de discriminations. Et il affiche une visibilité grand public, à travers l'organisation de divers événements (rencontres, assises régionales...). Il prévoit aussi la création d'outils: création d'un réseau de référents, formations programmées...

Les objectifs généraux sont définis ainsi :

- « Développer sur le territoire du CVAT une capacité à prévenir et à combattre efficacement la discrimination raciale sur le marché du travail », à travers plusieurs axes d'action :
 - mise en synergie des différentes organisations sensibles à cette problématique ;
 - qualification des acteurs de ces organisations ;
 - proposition de ressources mobilisables pour le public discriminé ;
 - renforcement des moyens d'action des opérateurs désirant mener des actions utiles dans ce domaine.
- « Réaliser un diagnostic partagé du territoire sur les processus de construction de situations de discrimination et sur les situations de discrimination ».

LE PROGRAMME D'ACTION EN SIX POINTS

La création d'un outil : les postes de référents-relais

- **CRÉATION D'UN RÉSEAU DE RÉFÉRENTS-RELAIS DONT LA MISSION DE PROXIMITÉ DOIT PERMETTRE AUX HABITANTS D'AVOIR DES INFORMATIONS PRATIQUES.**

Chaque commune choisit un référent sur la base du volontariat (employé municipal, élu, animateur de la vie associative...). Un premier groupe de seize référents-relais est constitué et tient sa première séance de travail le jeudi 3 avril 2003.

Le référent est un relais local, bénévole, à l'écoute de personnes victimes ou ayant le sentiment d'être victimes d'une discrimination raciale en rapport avec le travail. Il enregistre les cas qui lui sont communiqués et oriente les personnes vers les structures ou personnes légitimes pour traiter la question. Il fait partie d'un réseau (le réseau des référents et plus largement le groupe de pilotage du programme de lutte contre les discriminations raciales sur le marché du travail). Il peut mobiliser le réseau et faire remonter des informations.

Ce réseau doit fonctionner à l'image d'autres réseaux de bénévoles déjà existants sur le territoire : réseau de trente médiateurs bénévoles pour le règlement de conflits de voisinage, réseau d'écrivains publics...

Les premières actions : former les référents, qui ont des niveaux de connaissance de la problématique de la discrimination très différents (connaissance de la législation, travail sur les représentations et les pratiques avec un psychologue).

La sensibilisation d'acteurs divers par une série d'événements

- **MOBILISATION DES ÉLUS PAR LA MISE EN PLACE DE PETITS DÉJEUNERS.**
Des rencontres avec conférencier sont organisées sur un thème, par exemple le rôle de l'élu face à cette problématique.
- **MOBILISATION DES RÉSEAUX D'EMPLOYEURS PAR LA MISE EN PLACE D'INITIATIVES PERMETTANT DE VALORISER DES PRATIQUES DE GROUPES PROFESSIONNELS INNOVANTES.**
Organisation de trois petits déjeuners à destination des entreprises du bassin d'emploi, avec conférenciers et thèmes pour chaque rencontre. Cette action se fait en collaboration étroite avec le groupe Adecco. Invitations ciblées, PME, chambres de commerçants, représentants du barreau...
Deux ont lieu, réunissant environ trente personnes chacune.
- **ORGANISATION DE QUATRE CONFÉRENCES GRAND PUBLIC EN LIEN AVEC LE FORUM INSTITUT RÉGIONAL DU TRAVAIL SOCIAL (IRTS) ET LES UNIVERSITÉS DE METZ ET DE NANCY AFIN D'INVITER DES CHERCHEURS DE RENOM À FAIRE AVANCER LA RÉFLEXION SUR LE SUJET TRAITÉ.**
Deux conférences ont été réalisées en partenariat avec l'Éducation nationale dans des établisse-

ments professionnels, sur deux thèmes: l'histoire de l'immigration sur le bassin, les discriminations raciales sur le marché du travail.

Deux conférences sont prévues en direction du grand public: construction identitaire et représentations, législation européenne en matière de discrimination.

- ORGANISATION D'ASSISES RÉGIONALES EN PARTENARIAT AVEC LE CONSEIL ÉCONOMIQUE ET SOCIAL DE LORRAINE.

Ces assises programmées en avril 2004 permettront de présenter les résultats du programme territorial du bassin, de présenter les initiatives prises dans d'autres territoires de la région, d'engager des partenariats.

Renforcer les moyens d'action de différents types d'organisation sensibles à ce sujet

- QUALIFICATION DES INTERMÉDIAIRES DE L'EMPLOI PAR LA MISE EN PLACE D'UNE FORMATION À DESTINATION DES ANIMATEURS DES POINTS EMPLOI...

Une formation des animateurs de points emploi de l'agglomération thionilloise a démarré en septembre 2002.

- MOBILISATION DES ORGANISATIONS SYNDICALES PAR LA MISE EN PLACE D'UNE TABLE-RONDE PERMETTANT DE PRÉSENTER DES PRATIQUES SYNDICALES INTÉRESSANTES.

Le contrat de ville propose le montage d'une formation inter-syndicale: comment agir dans l'entreprise pour lutter contre les discriminations?

- VALORISATION DES INITIATIVES LOCALES PORTÉES PAR LES ASSOCIATIONS, LES ÉTABLISSEMENTS SCOLAIRES...

Plusieurs centres sociaux et associations de quartier se sont associés pour organiser durant l'année une série d'événements locaux. Un groupe de jeunes adultes de plusieurs villes du bassin a été fortement mobilisé pour organiser un événement itinérant sur le bassin.

Actions en direction des personnes discriminées

- MISE EN PLACE DE GROUPES DE PAROLE EN DIRECTION DE JEUNES AYANT SUBI UNE DISCRIMINATION.

Ouverture récente de deux ateliers «groupe de parole» à la mission locale: l'un consacré aux liens entre histoire familiale et construction identitaire; l'autre permettant à un jeune estimant être victime d'une situation de discrimination de gérer constructivement cette situation dévalorisante.

- MISE EN PLACE D'UN RÉSEAU DE PARRAINS (LE PLUS SOUVENT DES DIRECTEURS DE RESSOURCES HUMAINES OU DES PATRONS DE PETITES OU MOYENNES ENTREPRISES) AFIN D'ASSURER UNE MEILLEURE INTÉGRATION DE JEUNES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL.

À ce jour, ce groupe n'a pas encore réussi à définir son champ d'intervention sur le bassin.

Création d'outils de communication, supports de débats et de réflexion

- CRÉATION D'UNE VIDÉO D'INFORMATION DANS LE CADRE D'UN CHANTIER D'INSERTION-JEUNES POUVANT SERVIR DE DOCUMENT DIDACTIQUE DANS DES FORMATIONS.

Cette action a été réalisée dans le cadre d'un chantier d'insertion géré par le CCAS de la ville de Florange.

- CRÉATION D'UN RÉPERTOIRE PRÉSENTANT TOUTES LES RESSOURCES DU BASSIN DE THIONVILLE.

En cours de réalisation.

- ÉDITION D'UN LIVRE PRÉSENTANT DES PARCOURS DE VIE DE JEUNES ET D'ADULTES ISSUS DE L'IMMIGRATION MAGHRÉBINE.

Le livre doit paraître fin 2003.

Améliorer la connaissance des mécanismes et des pratiques de la discrimination sur le territoire

- RÉALISATION D'UN DIAGNOSTIC DE TERRITOIRE.
Ce diagnostic devrait être réalisé en partenariat avec l'Observatoire régional de l'intégration et de la ville d'Alsace (l'ORIV) sur la base d'éléments statistiques mais aussi qualitatifs (entretien, main courante...).

ADECCO, un projet de lutte contre les discriminations dans le monde de l'entreprise

ADECCO est la première entreprise de travail temporaire en France. En 1999, l'entreprise est confrontée à une plainte pour discrimination raciale et décide d'aborder ouvertement le sujet. En 2000, un diagnostic est confié à un cabinet extérieur qui met en évidence l'existence de pratiques discriminantes au sein du réseau d'agences. Par la suite, un plan de lutte contre ces pratiques se met progressivement en place. Le plan intègre aussi bien des formations en direction des salariés de l'entreprise que des actions de sensibilisation de ses collaborateurs intérimaires et de ses clients.

Le plan d'action vise trois publics :

- *Les permanents ADECCO*: répondre à une demande des salariés, placés de fait dans des situations culpabilisantes dès lors qu'ils sont confrontés aux exigences discriminantes des clients. Des formations sont lancées, notamment autour de « la bonne attitude » à adopter en pareils cas.
- *Les salariés intérimaires*: affirmer face aux intérimaires la détermination de l'entreprise à ne se laisser guider que par des critères de compétences.
- *Les entreprises clientes*: adopter vis-à-vis d'elles une attitude appelant au civisme et une posture socialement responsable, rappelant également le risque pénal encouru. Celles-ci sont notamment conviées à des temps de sensibilisation.

DES ENGAGEMENTS CONCRÉTISÉS PAR UN ACCORD-CADRE

Le FAS (aujourd'hui FASILD) avait participé au diagnostic de 2000. ADECCO et le FAS ont poursuivi leur partenariat avec la DPM, et son développement s'est concrétisé par la signature d'un accord-cadre, le 13 mars 2002, visant à prévenir les discriminations. L'engagement pris dans l'accord-cadre a trois axes d'action :

- **Créer les conditions d'une réflexion et d'une veille permanente** afin de comprendre les mécanismes à l'œuvre, développer un socle commun de références pour arriver à des solutions opérationnelles.
- **Être à l'écoute et former les personnes devant faire face à des situations de discrimination.**
Pour ADECCO, cela signifie poursuivre les démarches engagées en 2001, notamment en direction de ses personnels: réunions d'information et de sensibilisation, organisation de groupes de travail pour identifier les situations et bâtir des argumentaires clients (groupe de parole pour apprendre à argumenter...), modules de formation conçus par le FASILD.
En direction des intérimaires, il est envisagé de créer une plate-forme d'écoute et de mettre en place des systèmes de médiation de proximité.
- **Conduire des actions de sensibilisation, d'accompagnement et de négociation en direction de son environnement**, afin que la branche professionnelle et les entreprises utilisatrices puissent se référer à l'action déjà engagée par ADECCO. Ces actions de sensibilisation prennent la forme de petits déjeuners débats avec des entreprises, le montage d'un cycle de conférences, la conception d'un guide juridique, ainsi que la production d'outils de communication (affiches, relations de presse...).

LE PROJET LATITUDE

Par ailleurs, ADECCO s'est engagé dans un partenariat avec un projet portugais, « Migrations et développement » : des séminaires, jumelages de sites et des échanges inter-entreprises sont organisés. Il s'agit de mesurer les actions conduites dans les deux pays, d'apprécier leurs effets et de réfléchir aux transferts possibles d'expérimentations.

Le parrainage, un outil de l'insertion professionnelle au service de la lutte contre les discriminations

Les actions de parrainage ont été mises en œuvre officiellement en 1994 à l'initiative de la DPM, de la Délégation interministérielle à l'insertion des jeunes et du FAS (aujourd'hui FASILD), en association avec la DGEFP (Direction générale à l'emploi et à la formation professionnelle), la DGAS (Direction générale à l'action sociale) et la DIV (Délégation interministérielle à la ville).

Les publics visés à l'origine sont des jeunes rencontrant des difficultés d'insertion professionnelle, notamment en raison de leurs quartiers de résidence, de leur origine, de leur absence de réseau de relations dans le monde du travail. Ce dispositif consiste à les mettre en relation avec des personnes bénévoles, connues des employeurs et qui ont leur confiance, qui les accompagnent dans leurs démarches d'accès à l'emploi ou de maintien dans l'emploi et peuvent éventuellement jouer le rôle de médiateur entre un employeur et le jeune.

À l'origine, donc, l'objectif de lutte contre les discriminations n'est pas affiché en tant que tel, le parrainage étant un outil de l'insertion par l'économique des publics « en difficultés sociales », « jeunes de 16 à 25 ans de très faible niveau de qualification ou de formation ».

En 1999, la lutte contre les discriminations est devenue une politique publique et une nouvelle circulaire pose la lutte contre les discriminations comme un des objectifs du parrainage. Par ailleurs, cette circulaire évoque aussi la nécessité de changer l'image négative des jeunes auprès des entreprises. En revanche, le parrain n'a pas pour objectif d'agir en faveur d'une modification des pratiques de recrutement.

Le public cible du parrainage s'élargit ainsi au fil des années : aux jeunes de faible niveau de qualification s'ajoute désormais des jeunes plus qualifiés issus de l'immigration ou des quartiers, qui rencontrent des difficultés d'insertion en raison d'une discrimination liée à l'origine, au sexe ou au lieu d'habitat. Une circulaire du 3 mai 2002 étend le parrainage aux publics adultes dans le cadre du programme de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale.

UNE ÉVALUATION DU PARRAINAGE EN TANT QU'OUTIL DE LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

Les résultats d'une étude menée par le CRÉDOC en 2001 sur le parrainage montrent à quel point l'objectif de lutte contre les discriminations est difficile à afficher et peut se « diluer » dans d'autres objectifs, ici l'insertion professionnelle¹.

Il apparaît en effet que, si le parrainage est un outil relativement efficace dans sa fonction d'aide à l'accès à l'emploi (plus de 65 % des jeunes parrainés trouvent un emploi à la sortie du parrainage), en revanche, la dimension de lutte contre la discrimination n'est pas retenue comme un objectif : ni par les structures supports, ni par les médiateurs, ni par les jeunes, ne serait-ce que parce que la fonction de parrain est conçue avant tout comme un soutien individualisé ap-

1. Isabelle VAN DE WALLE et Brigitte MASSON, « Le parrainage comme outil de politique publique d'accès à l'emploi et de lutte contre les discriminations », CRÉDOC, 2001, commande du FASILD. Synthèse parue dans *Migrations Études*, n° 112, février-mars 2003.

porté au jeune. Les structures supports (missions Locales, PAIO, chambres consulaires...) n'en font pas mention nécessairement auprès des parrains, ni auprès des jeunes. L'objectif du parrainage tel qu'il est vécu par les acteurs est avant tout de préparer et d'aider les jeunes à trouver un emploi. Ainsi, le parrain propose plutôt une aide technique au jeune dans sa recherche d'emploi.

Par ailleurs, les entretiens avec les parrains réalisés par le CRÉDOC montrent que, si ces derniers reconnaissent qu'il existe de la discrimination à l'embauche, de leur point de vue, la responsabilité en revient surtout aux jeunes, peu ou mal formés, pas adaptés aux normes du monde du travail. Pour eux, le parrainage peut avoir un rôle dans la lutte contre les discriminations en modifiant l'attitude des jeunes : soit parce qu'ils sont mieux préparés à la culture de l'entreprise, soit parce qu'ils seront davantage en pouvoir de relativiser l'ampleur des discriminations, soit enfin parce qu'ils seront mieux armés, ayant davantage confiance en eux, pour affronter les situations de discrimination.

De fait, le parrainage tel qu'il est pratiqué en général n'apparaît pas comme une action directement orientée contre les discriminations raciales à l'emploi, mais plutôt comme une démarche pragmatique centrée sur une rationalisation du recrutement des entreprises grâce à une meilleure connaissance des jeunes, notamment ceux issus de l'immigration.

En conclusion, il semble que l'effort principal du parrainage porte sur le suivi des jeunes et leur adaptation aux normes comportementales du monde du travail : en ce sens, il se comporte plutôt comme un outil d'aide aux victimes de discriminations.

BIBLIOGRAPHIE SÉLECTIVE

Rapports officiels

- Haut Conseil à l'intégration, *Lutte contre les discriminations: faire respecter le principe d'égalité*, La Documentation française, 1998.
- Commission nationale consultative des droits de l'homme, 1999, *La lutte contre le racisme et la xénophobie*, La Documentation française, 2000.

Documents officiels

- Circulaire DGEFP n° 98/36 du 20 octobre 1998 relative à la lutte contre les discriminations raciales sur le marché du travail, ministère de l'Emploi et de la Solidarité.
- Circulaire DIIJ-DPM-DGEFP-DIV-DAS n° 2000/313 du 7 juin 2000 relative à la mise en œuvre de la campagne 2000 de parrainage pour accompagner les jeunes en difficulté d'insertion professionnelle vers l'emploi, ministère de l'Emploi et de la Solidarité.
- Circulaire DPM n° 2000/356 relative au suivi du numéro de téléphone gratuit (114) pour lutter contre les discriminations raciales, DPM.
- Circulaire DPM-DIIJ-DGEFP-DIV-DAS n° 99/164 du 15 mars 1999 relative à la mise en œuvre de la campagne 1999 pour accompagner les jeunes en difficulté d'insertion professionnelle vers l'emploi, ministère de l'Emploi et de la Solidarité.
- Circulaire du 18 janvier 1999 relative à la mise en place d'une commission départementale d'accès à la citoyenneté, ministère de l'Intérieur.
- Circulaire du 2 mai 2000 relative à l'accès à la citoyenneté et à la lutte contre les discriminations, Premier ministre.
- Circulaire relative à la mise en place d'un numéro de téléphone gratuit (114) pour lutter contre les discriminations raciales, ministère de l'Intérieur.
- Directive 2000/43/CE du Conseil européen du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe d'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique, *Journal officiel* [Luxembourg], 2000.

Ouvrages et articles généraux sur les discriminations

- BEICH Erik, « Histoire des politiques françaises antidiscrimination: du déni à la lutte », *Hommes et Migrations*, n° 1245, sept.-oct. 2003.
- BORILLO Daniel (dir.), *Lutter contre les discriminations*, La Découverte, 2003.
- DEWITTE Philippe (dir.), *Immigration et intégration: l'état des savoirs*, La Découverte, 1999.
- DE RUDDER (V.), POIRET (C.), VOURC'H (F.), *L'Inégalité raciste. L'universalité républicaine à l'épreuve*, Presses universitaires de France, 2000.
- SIMON Patrick, *Les Discriminations ethniques dans la société française*, IHESI, novembre 2000 (Études et Recherches).
- SIMON Patrick (coord.), « Le modèle français de discrimination: un nouveau défi pour l'antiracisme », *Mouvements*, n° 4, mai-juillet 1999.
- WIEVIORKA Michel, *Le Racisme, une introduction*, La Découverte, 1998.
- « Connaître et combattre les discriminations », *Hommes et Migrations*, n° 1219, mai-juin 1999.

«L'universel républicain à l'épreuve: discrimination, ethnicisation, ségrégation», *Ville-École-Intégration Enjeux*, n° 121, juin 2000.

Approche statistique

LEBRAS Hervé, *Le Démon des origines*, Éditions de l'Aube, 1998.

TRIBALAT Michèle, *Faire France: une enquête sur les immigrés et leurs enfants*, La Découverte, 1995.

TRIBALAT Michèle, *De l'immigration à l'assimilation*, La Découverte/INED, 1996.

SIMON Patrick, «Nationalité et origine dans la statistique française: les catégories ambiguës», *Population*, n° 3, 1998.

Recensement de la population, mars 1999. Tableaux thématiques: population immigrée, population étrangère en France métropolitaine, INSEE, 2001.

Immigration, marché du travail, intégration, Commissariat général du Plan, La Documentation française, 2002.

Approche juridique

GELD, «Le recours au droit dans la lutte contre les discriminations: la question de la preuve», *Note*, n° 2, 2000.

ACADIE, «La mise en œuvre locale du 114» [synthèse parue dans *Migrations Études*, n° 99, 2001].

Sur les discriminations à l'emploi

BATAILLE Philippe, SCHIFF Claire, «La discrimination à l'embauche: le cas du bassin d'emploi d'Alès», *Annales de la recherche urbaine*, n° 76, septembre 1997.

BATAILLE Philippe, *Le Racisme au travail*, La Découverte, 1997.

BEAUD Stéphane, PIALOUX Michel, *Retour sur la condition ouvrière: enquête aux usines Peugeot de Sochaux-Montbéliard*, Fayard, 1999.

BENYACHI Ahmed, BOUAMAMA Saïd, *Les Discriminations dans l'emploi et leurs impacts: l'exemple roubaisien*, Roubaix, Voix de nanas, 2000.

BOURMMANI Mustapha (dir.), *Les Discriminations à l'emploi, l'insertion professionnelle des jeunes issus de l'immigration*, L'Harmattan, 2001.

BROUILLET Jacques (coord.), *Comment prévenir les discriminations raciales à l'emploi: guide pratique pour réussir la diversité culturelle en entreprise*, Management Ressources humaines, 1999.

DIV, DPM, DGEFP, FAS, *Lutter contre les discriminations raciales sur le marché du travail: contrats de ville du XII^e Plan*, ministère délégué à la Ville, 2000 (deux tomes).

«Emploi et discrimination raciale: le dégel?», *Économie et Humanisme*, n° 353, juillet 2000.

GELD, «Une forme méconnue de discrimination: les emplois fermés aux étrangers», *Note*, n° 1, 2000.

HUG Pascal, «Les agents de sécurité privée noirs: un exemple de discrimination dans le monde de la sécurité», *Les Cahiers de la sécurité intérieure*, n° 40, 2000.

«Jeunes, travail et insertion», *Ville-École-Intégration*, n° 113, juin 1998.

«Lutter contre les discriminations au travail et en formation», Institut de recherches économiques et sociales [synthèse parue dans *Migrations Études*, n° 94, mai-juillet 2000].

MASSON Brigitte, VAN DE WALLE Isabelle, *Les Atouts et limites du parrainage comme outil de politique publique d'accès à l'emploi et de lutte contre les discriminations*, CRÉDOC, 2001 [synthèse parue dans *Migrations Études*, n° 112, février-mars 2003].

- POIRET Christian, VOURC'H François, *Repérer les discriminations ethniques ou raciales dans le domaine du travail et de l'emploi*, Paris, URMIS, Montreuil, ISERES, avril 1998.
- PROFESSION BANLIEUE, *Discrimination et emploi: repérer et agir*, Saint-Denis, Profession Banlieue (Les Cahiers), 2000.
- ROULLEAU-BERGER Laurence, OULD-MEBAREK Mohamed, *Insertions segmentées et discriminations des femmes immigrées et des jeunes femmes d'origine étrangère dans l'accès à l'emploi*, Groupe de recherche sur la socialisation, 2001.
- VIPREY Mouna, DEROUCHE Luc, *Conditions d'accès à l'entreprise des jeunes étrangers ou d'origine étrangère: nature des résistances*, note de synthèse du rapport final pour le FAS, Noisy-le-Grand, Institut de recherches économiques et sociales, mars 1998 [synthèse parue dans *Migrations Études*, n° 94, mai-juillet 2000].

Sur les discriminations au logement

- LELÉVRIER Christine, *L'Accession à la propriété des étrangers en Île-de-France: filières d'accès, regroupements et trajectoires dans quelques quartiers*, rapport final de recherche, IAURIF, 1995.
- MAGUER Annie, BAROU Jacques, « Les difficultés d'accès ou de maintien dans un logement des jeunes immigrés ou issus de l'immigration. Identification des discriminations », *Migrations Études*, n° 105, 2002.
- POIRET Christian, *Familles africaines en France: ethnicisation, ségrégation et communalisation*, L'Harmattan, 1996.
- SIMON Patrick, « Le logement social en France et la gestion des « populations à risques » », *Hommes et Migrations*, n° 1246, nov.-déc.2003.
- SOS Racisme, *Bilan et perspectives des politiques publiques de lutte contre les discriminations raciales et ethniques dans l'accès au logement*, 2002.
- « Immigration et politiques de l'habitat », *Sociétés contemporaines*, n° 33-34, janvier-avril 1999.
- GELD, « Les discriminations raciales et ethniques dans l'accès au logement social », *Note*, n° 3, 2001.
- Bilan et perspectives des politiques publiques de lutte contre les discriminations raciales et ethniques dans l'accès au logement*, SOS Racisme, 2002.
- Guide pratique: la location sans discrimination*, Direction générale de l'urbanisme, de l'habitat et de la construction, 2003.

Sur les discriminations à l'école

- « Enseigner en milieu ethnicisé face à la discrimination », actes du colloque du Réseau interculturel et éducation, mai 2002, *Ville-École-Intégration*, hors série n° 6, décembre 2002.
- PAYET Jean-Paul, « Mixités et ségrégations dans l'école urbaine », *Hommes et Migrations*, n° 1217, janvier-février 1999.
- VAN ZANTEN Agnès, « Fabrication, territorialisation et discriminations dans le système scolaire: à propos du mouvement de la Seine-Saint-Denis », *Mouvements*, n° 1, novembre-décembre 1998.
- VAN ZANTEN Agnès, *L'École de la périphérie. Scolarité et ségrégation en banlieue*, PUF, 2001.

Sur les discriminations dans la santé

- FASSIN Didier, CARDE Estelle, FERRÉ Nathalie, MUSSO-DIMITRIJEVIC Sandrine, *Un traitement inégal: les discriminations dans l'accès aux soins*, Centre de recherche sur les enjeux contemporains en santé publique, 2001 (collection Rapport d'étude, n° 5) [synthèse parue dans *Migrations Études*, n° 106, 2002].

ADRESSES ET SITES INTERNET

Agence pour le développement des relations interculturelles (ADRI)

4, rue René-Villermé – 75011 Paris
01 40 09 69 10
www.adr.asso.fr

Direction de la population et des migrations (DPM)

8, avenue de Ségur – 75 350 Paris 07 SP
01 40 56 41 48
www.santé.gouv.fr

Fonds d'action et de soutien pour l'intégration et la lutte contre les discriminations (FASILD)

209, rue de Bercy – 75585 Paris CEDEX 12
Direction Études et Documentation
01 40 02 77 40

Groupe d'étude et de lutte contre les discriminations (GELD)

9-11, rue Georges-Pitard – 75015 Paris
01 55 28 39 40
www.le114.com

Commission européenne contre le racisme et l'intolérance (ECRI)

Direction générale des droits de l'homme – DG2 – Conseil de l'Europe
03 88 41 29 64
www.ecri.coe.int

Observatoire européen des phénomènes racistes et xénophobes

<http://eumc.eu.int>

Ligue des droits de l'homme (LDH)

138, rue Marcadet – 75018 Paris
01 56 55 51 00
www.ldh-france.asso.fr

Ligue internationale contre le racisme et l'antisémitisme (LICRA)

42, rue du Louvre – 75001 Paris
01 45 08 08 08
www.licra.org

Mouvement pour le rapprochement et l'amitié entre les peuples (MRAP)

46, bd Magenta – 75 010 PARIS
01 53 38 99 99. Service juridique: 01 53 38 99 88
www.mrap.asso.fr

SOS Racisme

28, rue des Petites-Écuries – 75 010 PARIS
01 53 24 67 67
www.sos-racisme.org

Profession Banlieue, centre de ressources pour les professionnels de la politique de la ville en Seine-Saint-Denis, a été créé en novembre 1993 suite aux travaux préparatoires à l'élaboration des contrats de ville de Seine-Saint-Denis. Ces études mettaient en évidence le besoin d'un lieu d'échange, de rencontre, de confrontation, de qualification pour les professionnels.

Cette notion de professionnalisation faisait dans le même temps l'objet d'une étude menée par une équipe d'universitaires, *Les Professionnels et la professionnalisation en banlieue*, étude réalisée pour le compte du ministère de l'Enseignement supérieur et du ministère de l'Équipement, des Transports et du Tourisme.

Profession Banlieue est une association et tient une place particulière parmi l'ensemble des acteurs de la politique de la ville. L'association travaille avec des partenaires aussi divers que les représentants de l'État ou des collectivités territoriales, des chefs de projet, des bailleurs sociaux ou des entreprises, les chambres consulaires ou des associations. Le statut associatif donne au centre de ressources une position de neutralité qui s'inscrit dans l'objectif de qualification et de professionnalisation de l'ensemble des intervenants du développement social urbain.

Pour atteindre cet objectif, Profession Banlieue s'appuie sur des éléments de nature différente :

Une méthode : la mise en synergie des compétences locales et des chercheurs. Un comité scientifique suit les travaux de l'association et permet aux professionnels de confronter projets et actions à l'état de la recherche en matière de développement social urbain.

Un ancrage territorial : l'inscription géographique de Profession Banlieue en Seine-Saint-Denis, un département qui présente des caractéristiques fortes liées à son histoire politique, économique, sociale. Cette position spécifique contraste avec l'ensemble de l'Île-de-France, l'une des premières métropoles internationales.

Une conviction : la mise en réseau des professionnels de la politique de la ville comme outil de transformation des logiques d'acteurs. L'échange d'expériences, la confrontation des savoir-faire, le débat avec la recherche favorisent la qualification, la professionnalisation des opérateurs.

Un consensus et une volonté pour travailler autrement : l'adhésion des participants. Les différentes instances de travail organisées par Profession Banlieue se sont toujours constituées sur le volontariat des professionnels : elles ne sont pas imposées par les hiérarchies institutionnelles, même si ces dernières valident ou « cautionnent » la participation de leurs salariés à ces instances de travail.

Publié en mars 2004.

ISBN : 2-913-125-49-2

11 euros

Maquette : Claire Péraro