



Juillet-septembre 2004 – n° 11



## **De la prise en compte des phénomènes de discriminations à la mise en œuvre d'actions territorialisées**

La politique de la Ville, confrontée à la ségrégation spatiale et à la spécialisation du peuplement de ses territoires d'intervention, est logiquement concernée de près par l'inscription récente de la lutte contre les discriminations dans les politiques publiques. Dans cette logique, la DIV (Direction Interministérielle à la Ville), la DPM (Direction de la Population et des Migrations), le FASILD (Fonds d'Action et de Soutien pour l'Intégration et la Lutte contre les Discriminations) et la DGEFP (Direction Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle) se sont investis en 2001 dans un programme expérimental de lutte contre les discriminations dans le monde du travail sur six sites pilotes (les Hauts de Garonne, Marseille, Saint-Quentin-en-Yvelines, Saint-Priest, Thionville et Tarbes).

Ce dispositif expérimental, piloté localement par les chefs de projet des contrats de ville, vise à aider et accompagner les acteurs locaux (institutionnels, associatifs, intermédiaires de l'emploi, interfaces privées et parapubliques du marché de l'emploi...), à élaborer sur un même territoire, un « plan de lutte contre les discriminations raciales dans le monde du travail », à le mettre en œuvre et à l'animer.

FORS Recherche-Sociale intervient à deux titres dans ce dispositif: en tant qu'intervenant chargé d'accompagner la communauté d'agglomération de Saint-Quentin-en-Yvelines dans la mise en œuvre de son plan de lutte (démarche en cours), et en tant que co-prestataire, avec l'IFRASS, en charge de capitaliser les acquis et limites observés sur les sites expérimentaux. Cette capitalisation avait particulièrement pour objectif d'alimenter la réflexion des sites qui viennent de s'engager dans la même démarche (le Comité Interministériel à l'Intégration du 10 avril 2003 s'est fixé comme objectif de faire entrer dix nouveaux sites par an dans ce dispositif).

Le bilan tiré de l'expérience des six sites pilotes met en évidence la difficulté à mobiliser concrètement les acteurs locaux, au-delà d'une dénonciation de principe, sur le sujet des discriminations dues à l'origine culturelle et ethnique: fin 2003, soit près de deux ans après le démarrage du programme national, seuls deux sites avaient terminé leur expérimentation. Pour autant, cette capitalisation a permis de tirer un certain nombre d'enseignements méthodologiques que nous présentons dans cette nouvelle lettre de FORS-Recherche Sociale. Des enseignements qui témoignent avant tout du fait que, si la reconnaissance des pratiques discriminantes constitue une évolution sociale majeure en France, le problème de la mise en œuvre d'outils adaptés pour y répondre reste entier.

- **La mise en place des plans territoriaux de prévention et de lutte contre les discriminations dans le marché du travail, rapport de capitalisation réalisé pour la DIV en collaboration avec l'IFRASS, décembre 2003.**

## De la prise en compte des phénomènes de discriminations

**L**a mise en place des plans territoriaux de prévention et de lutte contre les discriminations dans le marché du travail, rapport de capitalisation réalisé pour la DIV en collaboration avec l'IFRASS, décembre 2003.

### – Une adhésion souvent difficile à la mise en œuvre d'un plan de lutte

Le premier constat d'une évolution très inégale des sites dans la conception d'un plan de lutte, s'il peut renvoyer en partie à des difficultés locales particulières, semble davantage lié à l'objet même de « lutte contre les discriminations raciales » et à son tabou de la prise en compte de l'origine ethnique. Ces résistances rendent ainsi indispensable le portage politique local, des élus ou des acteurs institutionnels, pour garantir la légitimité de l'action et la pérennisation de la démarche.

Des difficultés pour mobiliser les acteurs économiques au cœur de la problématique

Autre facteur favorable, la mobilisation très en amont des ressources locales. Les chefs de projets ont toujours gagné à identifier, puis s'appuyer sur des acteurs locaux déjà investis sur cette thématique, soit parce qu'ils ont été tenus de faire respecter la loi (ANPE, inspection du travail...), soit parce qu'ils ont été confrontés à des faits discriminatoires (PLIE, Missions Locales, acteurs associatifs, professionnels de la formation).

Enfin, les actions analysées rendent compte des difficultés à mobiliser les acteurs économiques, pourtant au cœur de la problématique, car en général, ceux-ci considèrent que la discrimination est une question avant tout sociale. Certains sites témoignent toutefois du fait que leur mobilisation est facilitée lorsqu'elle repose sur des instances représentatives (chambres du commerce, instances consulaires, syndicats...); ou lorsqu'une réflexion a permis d'adapter les entrées thématiques et la terminologie, afin d'instaurer des passerelles entre des milieux issus de « cultures » fortement éloignées (la politique de la Ville et le secteur économique). Par exemple, remplacer l'objectif de « lutte contre les discriminations », perçu comme revêtant une connotation négative, par un projet plus mobilisateur et positif pour les entreprises : « l'égalité de l'accès à l'emploi », « la diversité culturelle comme valeur ajoutée »...

### – Une problématique complexe

Tous les acteurs travaillant sur les discriminations font le constat d'une difficulté à déterminer ce qui relève ou non de pratiques discriminantes. La plupart des sites ont ainsi choisi d'en passer par une phase de formation des acteurs (élus, intermédiaires de l'emploi, syndicats, employeurs...), afin de travailler, entre autres, les concepts permettant d'éclairer la compréhension du phénomène (définition, discrimination directe et indirecte, institutionnelle...).

Mais les difficultés portent avant tout sur la compréhension des mécanismes producteurs de discriminations sur un territoire donné. D'un point de vue quantitatif, l'impossibilité d'isoler les populations susceptibles d'être victimes de discrimination en raison de leur origine culturelle et ethnique constitue un écueil majeur. Les tentatives de quantification se heurtent là au principe d'égalité républicaine, qui restreint l'analyse à la seule possibilité d'isoler les étrangers ou les personnes vivant en France nées à l'étranger de parents étrangers.

Ces données quantitatives sont donc souvent complétées par une approche qualitative auprès des acteurs de l'emploi (institutionnels, associatifs...) ou des publics susceptibles d'avoir été victimes de discriminations qui, tout en ayant l'avantage d'offrir des témoignages concrets, de décrire les processus à l'œuvre, 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.

Pour vaincre ces résistances et le manque de connaissances, les sites ont essentiellement mis en place des démarches de sensibilisation, notamment par la formation et la réalisation de diagnostics.

### – Le diagnostic, un outil de connaissance, mais aussi de mobilisation

Les sites n'étaient pas égaux devant la connaissance des mécanismes locaux producteurs de discrimination, alors même que la pertinence des plans de lutte dépend fortement de la prise en compte des contextes locaux en matière d'immigration, de peuplement, de dynamiques économiques, d'urbanisme et de logement.

Certains sites disposaient déjà de données leur permettant d'initier une action dans des conditions jugées pertinentes (possibilité de mobiliser les partenaires incontournables pour le lancement de la démarche, pistes d'action déjà identifiées...), généralement lorsque la gestion locale de la situation des personnes étrangères ou issues de l'immigration avait déjà fait l'objet de diverses actions (diagnostic local d'intégration, formations à la diversité culturelle...). Ils ont alors eu tendance à ne pas juger nécessaire la production d'un diagnostic, voire de la proscrire pour d'emblée se situer dans une dynamique d'action.

En revanche, ceux qui se confrontent à un contexte local peu enclin à se mobiliser, en raison de résistances, de la persistance du déni, de l'absence de définition ou de constats partagés localement, considèrent le diagnostic comme un levier utile, voire indispensable à la mobilisation et au lancement de l'action. Dans ce cas de figure, au-delà de la production de connaissances sur les discriminations locales, le diagnostic est perçu comme un document permettant de valider la présence de discriminations, de partager un ensemble de constats et de légitimer la mise en œuvre d'un plan d'action.

## à la mise en œuvre d'actions territorialisées

### – La formation, outil de connaissance et de conscientisation

La plupart des sites ont organisé des sessions de formation, avec divers objectifs, qui peuvent être répertoriés comme suit :

- *Développer la connaissance locale des discriminations* en travaillant sur la reconnaissance publique de l'existence des discriminations et la compréhension de son caractère systémique.
- *Favoriser la diffusion et l'information* sur les pratiques discriminantes identifiées et les méthodes de lutte pouvant être mobilisées.
- *Faire évoluer les pratiques et les représentations* des publics qui participent du système discriminant ou de ceux qui le subissent.
- *Aider et accompagner les publics victimes de discriminations et les professionnels* à identifier, réagir, se protéger et lutter contre les discriminations.
- *Mobiliser les acteurs et tisser un réseau* dans le but de combattre le caractère systémique de la discrimination

### – Les actions de prévention et de lutte contre les discriminations

Au-delà des démarches de diagnostic et de formation, un certain nombre d'actions répondant à des objectifs plus opérationnels ont été repérées :

- *Actions de sensibilisation* à destination des élus et des acteurs économiques, des jeunes publics, du « grand public » et des personnes victimes de discrimination.
- *Production d'outils de communication* : répertoire des ressources locales sur le thème des discriminations, document présentant des parcours de vie de jeunes et d'adultes issus de l'immigration, vidéos, création et diffusion de plaquettes, d'affiches...
- *Création d'espaces de médiation et/ou d'accompagnement* : ateliers, groupes de parole, dispositif de médiation, mise en place de réseaux de référents-relais pour faciliter l'accès aux droits des personnes victimes de discrimination...
- *Accompagnement des personnes en recherche d'emploi* : actions de parrainage, soutien aux activités économiques, création de clubs à destination des personnes issues de l'immigration, création de plates-formes contre l'illettrisme...
- *Mobilisation et accompagnement des partenaires locaux* : charte d'engagement des acteurs territoriaux dans le domaine de la prévention et de la lutte contre les discriminations, accompagnement au montage de projets associatifs...

### – Des résultats qui restent souvent difficiles à valoriser et évaluer

Les démarches engagées ont visé prioritairement à sensibiliser, voire faire sortir du déni, les acteurs locaux. Ces objectifs sont souvent perçus comme étant incontour-

nables : en amont pour mobiliser les partenaires qui participeront au plan de lutte, dans le cadre de la réalisation d'un diagnostic qui peut viser entre autres à sensibiliser et faire prendre conscience des mécanismes locaux producteurs de discriminations ou encore, lors de formations qui ont interrogé les pratiques professionnelles des participants.

Ces démarches contribuent donc à préparer le terrain, à favoriser la prise en compte locale de la thématique, sans qu'il soit pour autant possible de statuer sur leurs effets concrets en matière de lutte contre les discriminations. C'est bien cette impossibilité à dire ce qu'il adviendra dans un second temps qui rend délicat l'établissement d'un premier bilan de ces expérimentations et suscite parfois d'importantes réticences de la part de financeurs, d'élus ou d'institutionnels qui souhaiteraient agir plus rapidement et mener des actions permettant un suivi dans le temps.

Cependant, dans une logique qui consiste à prendre en compte la dimension systémique des discriminations, la sensibilisation et la mobilisation d'un large partenariat susceptible de se mobiliser efficacement dans la lutte contre les discriminations constituent un résultat dont la portée ne peut être sous-évaluée. Ce constat ne doit pas pour autant occulter la nécessité d'impulser une nouvelle dynamique de développement d'actions et d'outils d'intervention adaptés à la lutte contre les discriminations, plus opérationnels et permettant d'objectiver davantage les résultats. Ces actions et outils devront en particulier viser l'accès et le maintien dans l'emploi dans des conditions égalitaires des personnes d'origines étrangères ou supposées telles, la mobilisation des acteurs économiques, des chambres consulaires, des syndicats, l'accompagnement des entreprises locales pour les aider à adopter une attitude davantage centrée sur la pluralité culturelle, la professionnalisation des acteurs de l'insertion et des intermédiaires de l'emploi...

C'est seulement dans ces conditions que l'on pourra réellement parler de « plan d'action » susceptibles de venir compléter une démarche de sensibilisation plus « classique » qui, bien qu'étant incontournable, ne saurait répondre aux objectifs de la plupart des démarches entreprises.

*FORS Recherche Sociale accompagne actuellement le Pôle ressources politique de la Ville du Val d'Oise dans ses démarches de sensibilisation et formation à la lutte contre les discriminations, et a monté récemment une formation pour Profession Banlieue.*

Des démarches qui favorisent la prise de conscience préalable à une mobilisation efficace des employeurs

# FORS RECHERCHE SOCIALE

## L'équipe

Elizabeth Auclair, géographe  
Isabelle Benjamin, géographe  
Damien Bertrand, géographe-urbaniste  
Florence Brunet, sociologue  
Julia Faure, géographe-urbaniste  
Christophe Foultier, urbaniste  
Anne Sauvayre, sociologue  
Florine Siganos, sociologue  
Didier Vanoni, sociologue-économiste,  
directeur  
Sabrina Wadjinny, sociologue-urbaniste  
Nadine Ségard, comptable  
Annie Thibault, secrétaire

## Le conseil d'administration

François Aballéa, Président  
Jean-Michel Belorgey  
Gérard Masson  
Colette Marchal  
Philippe Rosé  
Samir Toumi  
Alain Vulbeau

**FORS RECHERCHE SOCIALE**

48, rue des Petites Ecuries • 75010 Paris  
Tél. : 01 48 24 79 00 • Fax : 01 48 24 79 01  
fors@fors-rs.com • www.fors-rs.com

## Etudes en cours

### Action sociale, culturelle et associative

Evaluation et audit de la convention pluri-annuelle qui lie les Restaurants du Cœur au Ministère des affaires sociales, Les Restaurants du Cœur / DGAS

Etude stratégique sur le patrimoine scolaire et de loisirs et de définition d'un Plan de développement éducatif, Ville de Bruay-la-Buissière (62)

### Politiques de la ville - développement social urbain/participation des habitants

Diagnostic social et urbain dans le cadre d'un projet de requalification urbaine de la cité des Grèves à Colombes, SEM 92

Diagnostic de gestion urbaine de Proximité pour le quartier des Binches à Maromme (76), Contrat de Ville de Maromme

Etude Action de gestion urbaine de Proximité pour le quartier du Clos Saint-Lazare à Stains, GIP-GPV de Stains

Diagnostic social et urbain dans le cadre du renouvellement urbain autour du prolongement de la ligne 13 du Métro à Asnières, SEM 92

### Politique du logement et de l'habitat

Etude-action sur le logement des travailleurs saisonniers agricoles, Caisse centrale de mutualité sociale agricole (C.C.M.S.A.) & DATAR, 2004-2005

Etude et accompagnement concernant le logement des jeunes (18-25 ans) dans le cadre de l'élaboration du P.L.H., Rennes Métropole

Etude-expérimentation sur le logement des travailleurs saisonniers dans la région de Prades, GIP « Terres Romanes en Pays Catalan », 2004-2005

L'organisation des bailleurs sociaux dans les villes nouvelles d'Ile-de-France, D.R.E.I.F., 2003

## Etudes récentes

### Action sociale, culturelle et associative

Assistance à l'organisation et au suivi scientifique d'un colloque international sur l'inclusion sociale, Commission européenne, DATAR, CNASEA, DIV, 2003-2004

Evaluation de la convention pluri-annuelle entre la FNC Pact Arim et le Ministère des affaires sociales, FNC Pact Arim / DGAS

### Politique de la ville - développement social urbain/participation des habitants

Etude relative à l'évolution de la population scolaire et à la programmation des équipements scolaires en regard des grandes orientations de PLU, ville d'Aubervilliers, 2003

La qualification et la formation des acteurs dans les politiques urbaines intégrées en Europe, URBACT, 2004

Evaluation du Contrat de Ville de l'agglomération Bayonnaise, GIP/DSU, 2003-2004

### Politique du logement et de l'habitat

Organisation et fonctionnement des CHRS de Haute-Normandie, DRASS de Haute-Normandie, 2003-2004

Pratiques et expériences des personnels de terrain des bailleurs sociaux dans l'accueil et la gestion des populations étrangères et immigrées, ESH (Fédération des SA et fondations d'HLM), 2003-2004

Etude sur les logements temporaires dans l'agglomération du Havre, SIPO-VAH, 2003

## Publications et actes

- Elizabeth AUCLAIR, Didier VANONI, « Attractiveness of Rural Area for Young People », in Young People in rural Areas of Europe (edited by Birgit Jentsch and Mark Shucksmith), Ashgate Publishing Limited, Aldershot, Hampshire, UK, 2004
- Alain VULBEAU, Véronique BORDES, « L'alternative Jeunesse », Les Editions de l'atelier/ Les éditions ouvrières, 2004
- Anne SAUVAYRE, Christophe ROBERT, Actes du séminaire « Agir concrètement contre les discriminations », organisé (et publié) par Profession Banlieue
- Damien BERTRAND, Christophe FOULTIER, Didier VANONI, « Le logement des jeunes en Haute-Normandie », plaquette publiée par la DRE Haute-Normandie, janvier 2004
- « Accueillir les jeunes, les nécessaires mutations d'Emmaüs », (résumé de l'étude réalisée par Isabelle BENJAMIN et Florence BRUNET de FORS-Recherche sociale, en janvier 2003 : « Les jeunes et le mouvement Emmaüs »), Lettre d'Emmaüs France, n°21 avril 2004
- « La participation des habitants : du combat contre les institutions à la gestion urbaine de proximité », Extrait d'un entretien avec Michel BONETTI réalisé par Anne SAUVAYRE (publié initialement dans Recherche Sociale n°158), DPNT n°105 – avril-juin 2003
- Actualisation du site internet de FORS-Recherche sociale : www.fors-rs.com