

ACTUALITÉS SUR...

■ PERSPECTIVES

RENCONTRE DE L'ORIV "MIGRATIONS ET CULTURES DE L'ENTRE-DEUX"

Mardi 17 mai 2011 – 18h30 - Strasbourg (Maison des associations - 1a Place des Orphelins) - Avec Laurent MULLER, Maître de conférences en Sociologie (Université de Strasbourg) et Stéphane de TAPIA, Directeur de recherches au CNRS et Chargé de cours au Département d'Etudes Turques (Université de Strasbourg), Chercheur associé au Laboratoire MIGRINTER (Poitiers). Ils sont tous les deux membres du Laboratoire "Cultures & Société en Europe" UMR 7043 du CNRS) à l'Université de Strasbourg.

Laurent MULLER et Stéphane de TAPIA ont dirigé la rédaction d'un ouvrage intitulé "Migrations et cultures de l'entre deux"¹. Celui-ci souhaite apporter une réponse collective aux questions suivantes : Que se passe-t-il lorsqu'un individu, ayant élaboré sa personnalité dans un pays et une culture donnés, est amené à quitter ceux-ci pour aller vivre au sein d'un pays associé à une autre culture ? Ou, pour le dire encore autrement, qu'arrive-t-il à des personnes de la première comme de la seconde génération issues de l'immigration et qui se trouvent soudain, ou demeurent depuis de longues années, entre ici et là-bas, entre sphère privée et sphère publique, entre deux langues et deux cultures ?

Consacré aux populations situées entre deux cultures, cet ouvrage résulte d'une journée d'étude pluridisciplinaire ayant eu lieu à l'Université de Strasbourg associant différents enseignants-chercheurs et membres du CNRS tel que D. Schnapper, G. Varro, A. Tabouret-Keller, P. Cirroco, F. Raphaël, A. Tarrus, E. Ma Mung, M. Hau, S. Jonas, S. de Tapia et L. Muller. (Présentation éditeur)

Laurent MULLER et Stéphane de TAPIA viendront présenter cet ouvrage et échanger avec la salle.

¹ Laurent MULLER, Stéphane de TAPIA (dir.), Migrations et cultures de l'entre-deux, Paris, L'Harmattan, 2010, 260 p., Collection Compétences interculturelles

■ ACTUALITÉS

Retrouver sur notre site internet, le Programme de travail de l'ORIV pour l'année 2011.

■ RETOUR SUR

En complément du texte (paru dans le numéro 64 du bulletin mensuel de l'ORIV) présentant un retour sur la Rencontre de l'ORIV du 22 mars 2011, vous trouverez ci-après les références exactes de l'ouvrage qui faisait l'objet de la présentation, ainsi que les

L'INTÉGRATION, LA PROMOTION DE L'ÉGALITÉ ET LA VILLE

fonctions des deux intervenantes. La rencontre a porté sur la présentation de l'ouvrage "Education(s) et réseaux de sociabilité. Parcours de jeunes en difficulté", Paris, Editions Pétra, septembre 2010, 324 p., bibliogr. 4 p.

Elle a eu lieu en présence de Catherine DELCROIX, qui a dirigé la rédaction de cet ouvrage et de Mina KEZZI qui a participé à la démarche de recherche-action.

Madame Delcroix est Professeur de sociologie, Directrice du Centre d'Etudes et de Recherches sur l'Intervention Sociale (CERIS) et du Master "Intervention sociale, Conflit et développement", Université de Strasbourg, Laboratoire Cultures et Sociétés en Europe, CNRS-MISHA. Madame KEZZI est juriste.

JOURNÉE RÉGIONALE DES PLANS TERRITORIAUX DE PRÉVENTION ET DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS EN LORRAINE

L'ORIV a organisé le 5 avril 2011 une première journée à destination des chefs de projets des différents plans territoriaux de prévention et de lutte contre les discriminations de Lorraine. Cette journée s'inscrit dans la continuité des démarches d'appuis méthodologiques et techniques aux collectivités que mène l'ORIV dans ce domaine, financées par la DRJSCS Lorraine. Cette rencontre a permis une mise en réseau des différents acteurs lorrains portant un plan de lutte, afin de développer les échanges de pratiques et d'expériences, de travailler collectivement sur la base des enjeux et préoccupations émises et de diffuser de l'information. Plus globalement, grâce à cette journée, les acteurs se sont rencontrés et ont ainsi une meilleure visibilité de leurs actions et de leurs domaines d'intervention respectifs. Cette rencontre a posé le cadre d'une démarche qui va se concrétiser sur l'année 2011, à travers l'organisation de rencontres régulières entre les professionnels concernés. La création d'une dynamique partenariale entre acteurs d'un même territoire doit permettre de faire progresser la mise en œuvre opérationnelle des plans territoriaux de prévention et de lutte contre les discriminations.

ZOOM >

**Evaluation et politiques
publiques de prévention
et de lutte contre
les discriminations**



avril 2011
n° 65
Bulletin d'information
de l'Observatoire Régional
de l'Intégration et de la Ville

ZOOM >

Evaluation et politiques publiques de prévention et de lutte contre les discriminations

L'Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances (ACSé) soutient depuis 2001 la mise en œuvre de plans territoriaux de lutte et de prévention des discriminations¹. Début 2010, on recensait ainsi 62 plans portés par des collectivités territoriales.

L'ACSé a souhaité initier une évaluation du dispositif "plans de lutte". Les travaux menés par le cabinet ALTIDEM² ont fait apparaître des manques, notamment en terme d'évaluation. Ainsi, ils ont constaté que "l'évaluation des plans de lutte était peu anticipée, dans la plupart des cas elle n'est pas la priorité. La décision de réaliser une évaluation est généralement prise une fois le plan réellement lancé. Elle est souvent réalisée a posteriori. Une évaluation de manière continue est considérée comme un objectif à atteindre, mais difficile à mettre en oeuvre"³. Par ailleurs il semblerait que l'évaluation de ces plans "pose également le problème de la méthode"⁴. Définir des indicateurs efficaces pour mesurer les actions mises en place apparaît comme la principale difficulté, notamment les indicateurs qualitatifs. Pour autant, évaluer les effets de ces Plans eu égard à la prévention des discriminations constitue un enjeu central. Dans cette perspective, il a semblé judicieux de rédiger un zoom afin de donner quelques éléments de compréhension sur les modalités de mises en œuvre d'une démarche d'évaluation dans le domaine de la prévention des discriminations. Il s'appuie sur l'expérience menée dans le cadre du plan de lutte de la Ville de Reims⁵.

■ LA SPÉCIFICITÉ DE L'ÉVALUATION DES POLITIQUES DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

L'évaluation apparaît comme une étape primordiale du cycle des politiques publiques. Étape qui permet à la fois de tirer un bilan de l'existant à travers l'expression d'un regard critique sur les actions menées, mais également de proposer des pistes d'amélioration et des perspectives d'actions. L'objectif est de gagner en efficacité et en pertinence.

Parler d'évaluation dans le champ des politiques publiques de prévention et de lutte contre les discriminations peut sembler paradoxal. En effet, la mise en œuvre de ces politiques sur le territoire est encore relativement récente. A-t-on par conséquent un recul suffisant pour analyser la pertinence et les impacts de politiques structurelles dont les actions s'inscrivent davantage sur le long terme ? Le temps de l'évaluation ne semble pas a priori en adéquation avec celui de ces politiques...

L'enjeu présent est donc de penser (ou de repenser) le rôle que peut avoir l'évaluation dans le cadre de politique de prévention des discriminations. Au-delà d'une évaluation de résultats, il s'agit d'interroger le rôle qu'une telle démarche peut être amenée à jouer dans la mise en œuvre de ces politiques.

■ EVALUATIONS ET POLITIQUES DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

Très peu d'évaluations ont été conduites dans le champ de la prévention et de la lutte contre les discriminations.

Néanmoins, il est possible d'identifier différents types de démarches en fonction du niveau (ou de l'objet) évalué :

- Au niveau national a été menée une action d'évaluation conduite par le Cabinet Altidem, répondant à une commande de l'ACSé. Cette évaluation vise à analyser le dispositif "Plans territoriaux de lutte contre les discriminations" (financement, portage, etc.).
- Au niveau local, les collectivités, engagées dans ce domaine, sont incitées à mener des évaluations soit sur la pertinence de leurs plans de lutte, soit sur l'impact et l'efficacité des actions menées. Ces démarches locales attestent d'une volonté forte des acteurs menant cette politique de se confronter à la réalité et de s'inscrire dans une démarche pragmatique.

C'est notamment le cas de la Ville de Reims, qui, en 2010, deux ans après la signature d'un plan de lutte et suite à la réalisation d'actions, a fait le choix de conduire une évaluation.

Cette collectivité, dont le plan de lutte est essentiellement axé sur l'emploi, a centré son évaluation sur les démarches mises en place en interne afin d'éliminer toute discrimination au sein des procédures de gestion des ressources humaines.

■ UNE ÉVALUATION QUI RECOUVRE PLUSIEURS DIMENSIONS

La démarche évaluative permet d'interroger plusieurs dimensions de la prévention et de la lutte contre les discriminations.

- L'évaluation peut permettre de répondre au souci d'évaluer les résultats des actions menées dans ce domaine. Il s'agira à partir d'un bilan des actions menées de savoir si les objectifs ont été atteints, ou si, au contraire, il convient d'ajuster les actions aux besoins et aux réalités du territoire pour qu'elles gagnent en efficacité. En cela et grâce aux perspectives formulées, cette démarche vise à accompagner l'acteur dans ses pratiques de lutte contre les discriminations.

- L'évaluation est également à considérer comme moyen...
... d'agir sur une politique dont l'objet peine encore à être connu et reconnu au niveau local, que ce soit en interne au sein des services ou sur le territoire de la collectivité. Elle contribue donc à promouvoir la lutte contre les discriminations en permettant de mieux cerner le phénomène discriminatoire local et en le rendant visible aux acteurs du territoire.
... de rendre accessible la politique de lutte contre les discriminations, souvent perçue comme descendante et contraignante, aux agents de la collectivité. L'évaluation permet de diffuser cette politique parmi les agents, mais également de faire remonter les enjeux jusqu'au technicien en charge du dossier. En cela, elle est la garante d'une politique ascendante et "démocratique", d'autant plus importante qu'il s'agit d'une politique transversale.
- Enfin, cette démarche comprend des enjeux politiques pour la collectivité puisqu'elle répond à une double préoccupation : un souci d'exemplarité et un enjeu politico-économique dans la mesure où la collectivité est bien souvent l'employeur principal du territoire.

■ UNE ÉVALUATION ADAPTÉE AUX BESOINS LOCAUX

La mission d'évaluation nécessite d'être adapté au contexte et aux enjeux locaux. En effet, une évaluation conçue comme un audit de procédure se limitera à une analyse quantitative des outils formalisés. En fait, il s'agit véritablement de cerner les phénomènes discriminatoires et les enjeux locaux pour déconstruire les logiques de discriminations notamment indirectes⁶ ou systémiques⁷ à l'œuvre. Ainsi, l'évaluation doit reposer sur une étude fine du cadre et de la politique de non-discrimination et du système d'acteurs du territoire.

Au départ, la Ville de Reims souhaitait analyser l'impact des actions mises en place en interne de la Ville pour limiter les discriminations dans la Gestion des Ressources Humaines comme les actions de formation ou des outils formalisés tels que le dossier de candidature spontanée, la grille de présélection des CV, la grille d'entretien, etc. Ce travail a été réalisé à travers une analyse des dossiers de recrutement, d'entretiens avec les services, les agents de la Direction des Ressources Humaines et des personnes recrutées et sur la base d'une observation d'entretiens de recrutement.

Au-delà, il est apparu que les acteurs intervenant dans le champ de la lutte contre les discriminations n'avaient pas de visibilité du phénomène discriminatoire local, ni de données suffisantes sur lesquelles appuyer leurs actions.

De ce fait, l'évaluation qui a été mise en œuvre a dépassé la commande initiale. Une analyse complémentaire portant sur les représentations des élu(e)s/agents de la collectivité a permis de mettre en évidence les logiques d'acteurs et de compléter l'analyse quantitative⁸.

■ L'ÉVALUATION, UNE DÉMARCHÉ PARTICIPATIVE, PLURIELLE ET CONSTRUCTIVE

Au vu des objectifs et enjeux de l'évaluation identifiés ci-dessus (et notamment l'enjeu de démocratisation de la politique de lutte contre les discriminations), la manière dont est conduite l'évaluation apparaît comme un élément central.

En effet, l'évaluation est trop souvent perçue négativement, comme un moyen de contrôle et de supervision des agents/salariés. Aussi, le but est d'éviter cet amalgame et de rendre les agents concernés par les enjeux de la non-discrimination et l'engagement de la Ville dans ce domaine.

L'évaluation conçue, au sein de la Ville de Reims, s'est donc voulue participative et inclusive. Il s'agissait de partager et d'établir un dialogue évaluatif avec les agents pour analyser leurs pratiques professionnelles, mais également co-construire leurs pratiques de prévention des discriminations. En d'autres termes, l'évaluation avait pour finalité indirecte de permettre une meilleure appropriation de cette question. L'évaluation a également veillé à être plurielle, puisque l'objectif était de mener une démarche éclairée par différents points de vue afin de cerner le problème local sous plusieurs angles.

suite au dos...

¹ Pour plus d'informations : *Actualités sur...* n° 50, octobre 2009 : *Les politiques territoriales de prévention et de lutte contre les discriminations* <http://www.oriv-alsace.org/pages/1/4-prod/actusurcinquante.pdf>

² *Capitalisation et évaluation des plans territoriaux de lutte contre les discriminations - Rapport final*, Paris, Altidem, janvier 2001

³ Page 29 du rapport.

⁴ Page 30 du rapport.

⁵ Cette évaluation menée de février à septembre 2010 a fait l'objet d'un rapport final *Evaluation des actions de lutte contre les discriminations menées en interne par la Mission de lutte contre les discriminations – Impact, pertinence et perspectives*. Elle a été réalisée par Bérengère Pessaque, Etudiante en Master 2 à Science-Po Lille, Stagiaire à la Mission Lutte contre les Discriminations de la Ville de Reims.

⁶ La discrimination indirecte consiste en une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre qui entraîne un désavantage particulier pour un certain groupe de personnes par rapport à un autre groupe.

⁷ La discrimination systématique résulte de processus, de fonctionnements reposant sur des pratiques, volontaires ou non, mais qui donnent lieu à des différences de traitement.

⁸ Cette étude a été réalisée sur la base d'entretiens (avec questionnaire) en direction d'une centaine de personnes : Elu(e)s, Directeurs/trices, Chefs de services, Représentants du personnel, Syndicats, Agents des services.

ZOOM

■ ENSEIGNEMENTS : LES RÉSULTATS ET SES EFFETS SUR LA COLLECTIVITÉ

L'évaluation, in fine, a mis en évidence les avancées réalisées dans le domaine de la non-discrimination, mais a également identifié les limites ou les obstacles persistants. Cette analyse a débouché dans un second temps, sur la proposition de pistes de réflexion ou d'amélioration permettant d'accompagner la collectivité dans le changement.

La démarche menée sur Reims a mis en évidence un certain nombre d'enjeux propres à cette collectivité. Elle a permis plus globalement d'éclairer la démarche de toute collectivité dans ce domaine en pointant certains enseignements.

- La difficulté pour les agents à reconnaître l'existence de discriminations en interne plaide pour la mise en place d'une politique identifiée et d'actions dans ce domaine.

Bien que la lutte contre les discriminations soit généralement considérée comme un atout pour la collectivité, les agents ne la relient pas à un phénomène local existant. Cette invisibilité de la question peut être rapprochée à un attachement fort à la fonction publique jugée "par nature" égalitaire et la référence à un statut protecteur ne permettant pas d'envisager des discriminations à l'embauche et dans l'emploi. Il semble donc exister un lien entre la connaissance et la perception du phénomène discriminatoire au niveau local et la légitimité de l'acteur à agir. L'absence de diagnostic empêche donc l'appropriation de cette question et rend plus difficile la conception et la mise en oeuvre d'actions.

- Valoriser une approche intégrée de la non-discrimination à travers l'association des acteurs de la collectivité apparaît donc comme un enjeu central. A cet égard, l'existence d'un portage politique collectif permettant une déclinaison opérationnelle de la question au sein des directions et des services administratifs est essentielle.

RETOUR SUR

JOURNÉE D'ÉTUDE ET DE FORMATION "TRAITEMENT DE LA VICTIME DE DISCRIMINATION"

Cette journée d'étude portant sur le traitement pénal de la victime de discriminations a été organisée par l'association Droit pour la Justice (DpJ), en collaboration avec l'ORIV, le 29 mars 2011, au Conseil de l'Europe. Elle partait du constat suivant : le dispositif juridique qui s'est progressivement développé afin de permettre aux victimes de discriminations de faire valoir leurs droits, semble en pratique présenter un certain nombre de limites (difficultés de preuves, nombreux classements sans suite, etc.). Il semblait important dans cette perspective de sensibiliser les acteurs à ces difficultés et de favoriser l'émergence d'une réflexion commune autour d'enjeux majeurs tels que le rôle et la notion de "victime", l'accès au droit en lien avec les pratiques d'accompagnement et le traitement juridique. Le choix au cours de la journée d'une approche favorisant le dialogue entre différentes disciplines, la dimension européenne et l'apport d'expériences d'acteurs intervenant dans ce domaine visait à appréhender le sujet dans sa globalité. Les interventions de la matinée ont ainsi successivement porté sur les enjeux européens de la non-discrimination, l'identification de la victime à travers une approche pluridisciplinaire par la psychologie, la sociologie et le droit et enfin sur le traitement pénal de la victime de discrimination. L'après-midi était consacrée à des ateliers afin de permettre le dialogue entre les différents professionnels présents (juristes, acteurs associatifs, agents de collectivités, syndicats, police, etc.). Trois ateliers étaient proposés : le premier portait sur l'accompagnement et l'accès aux droits des victimes de discriminations (atelier animé par l'ORIV), le deuxième sur la preuve et le traitement juridique (DpJ) et le troisième sur les parcours de victimes, du sentiment jusqu'à leur reconnaissance (ISCRA).

Cette journée fait apparaître la nécessité d'une approche commune aux acteurs. Elle donnera lieu à de nouvelles initiatives sur 2011.

Directrice de publication : Murielle Maffessoli
Rédaction du zoom : Bérengère Pessaque
Rédaction : Équipe de l'ORIV
Suivi et contact : Diane Hässig



Observatoire Régional de l'Intégration et de la Ville

1, rue de la Course / 67000 Strasbourg

tél. : 03 88 14 35 89 / fax : 03 88 21 98 31

mél. : oriv.alsace@wanadoo.fr / www.oriv-alsace.org