



## Cycle d'échanges sur les enjeux de l'intégration Eléments relatifs aux interventions

3<sup>ème</sup> temps d'échanges – Jeudi 26 février 2015 de 14h30 à 17h30

### Pratiques professionnelles et prévention des discriminations

#### Rappel

La discrimination se définit comme une atteinte au droit fondamental à l'égalité et est un délit sanctionné par la loi. Juridiquement, elle réside dans « une différence de traitement entre des personnes ou des groupes placés dans une situation comparable sur la base d'un critère illégal dans un domaine visé par la loi ». Ainsi, le critère de l'origine réelle ou supposée constitue l'un des 20 critères de discrimination en droit français.

Or de nombreuses études ont mis en lumière le fait que les difficultés auxquelles étaient confrontés certains publics, notamment immigrés ou descendants d'immigrés, relevaient d'inégalités de traitement. Celles-ci et les discriminations qui les sous-tendent mettent en cause le principe d'égalité et le pacte républicain.

Comment s'expriment ces discriminations ? Auprès de quels publics ? Quels sont leurs impacts ? Quels modes d'action pour combattre les discriminations systémiques à l'œuvre dans certaines pratiques professionnelles et pour déconstruire des représentations sociales et des stéréotypes ?

### Eléments relatifs à l'intervention de Gaëlle DONNARD, Chargée de mission au sein de l'ORIV

Ma présentation va se structurer autour de deux points :

- Pourquoi travailler à partir de cette notion de discriminations, qui on l'a vu, désigne des réalités complexes et met en jeu des questions sensibles ? En quoi est-ce différent de travailler sur la prévention et la lutte contre les discriminations, et non sur l'intégration ou encore les inégalités sociales ? Patrick Simon l'a déjà largement abordé, mais j'y reviendrai à partir de notre expérience de centre de ressources.
- Comment à l'ORIV nous proposons d'y travailler ? En effet, nous sommes passées dans nos modes d'intervention, d'une logique d'enquêtes et d'études, à une logique d'accompagnement des professionnels de différents champs (accompagnement des victimes, petite enfance, santé) par le biais de groupes de travail dans une logique de « formation action ».

## INTRODUCTION

Tout d'abord, je voudrais rappeler certaines « convictions » que je me suis forgée sur la prévention et la lutte contre les discriminations à travers mes différentes expériences professionnelles, mes différentes rencontres, et notamment une expérience très particulière : celle d'enquêtrice-testeuse dans le cadre d'une enquête menée sur les discriminations à l'emploi en 2006 par un cabinet d'étude lyonnais Ism Chorum, étude commanditée à l'époque par la Dares (direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques du ministère du travail) et le BIT, le bureau international du travail. L'objectif de cette enquête était de « mesurer » les discriminations ethniques à l'embauche sur le marché de l'emploi de 6 grandes villes françaises par le biais de tests de situation ou testing. La méthode est simple : deux candidates ou candidats avec des profils comparables appellent les mêmes employeurs. Une seule variable change, celle du nom, à consonance « étrangère », pour la première candidate et à consonance « européenne » pour la deuxième candidate. On observe ce qui se passe. Sans rentrer dans les détails méthodologiques et les résultats obtenus, l'enquête a révélé de nombreuses inégalités de traitement. Et même lorsque les deux candidates avaient obtenu un entretien, certains employeurs avaient des propos beaucoup plus décourageants pour la candidate dite « minoritaire ». Les résultats ont conclu qu'un employeur préfère 4 fois sur 5 la candidature dite majoritaire. Cette expérience a donc renforcé mes convictions sur plusieurs points :

1/ Les discriminations existent, effectivement, dans la recherche d'un emploi, selon le nom, l'apparence physique, l'« origine » réelle ou supposée. J'ai pu l'expérimenter, de manière directe, dans le domaine de l'emploi, mais cela se vérifie dans d'autres domaines de la vie quotidienne.

2/ Ces discriminations ne sont pas forcément volontaires, malveillantes, s'accompagnant de propos racistes, mais elles sont présentes dans un ensemble « d'habitus » social. J'ai mesuré la force de ces « représentations sociales » qui agissent comme un savoir commun préétabli. Une discrimination n'est donc pas forcément intentionnelle, mais elle a des conséquences bien concrètes dans l'accès à certains droits, biens ou services.

3/ Les actes et/ou phénomènes discriminatoires ne sont pas forcément visibles de prime abord. On les devine, on les suppose, mais en établir la preuve peut parfois être extrêmement difficile. C'est comme une réalité qui se dérobe, on est souvent dans le doute, on n'est pas certain qu'une discrimination a bien eu lieu. Certains sociologues ont d'ailleurs mis en avant le doute social, voir le déni, qui entoure cette réalité.

4/ Les discriminations, les inégalités de traitement, font bien évidemment obstacle à l'intégration sociale sur deux plans :

Sur le plan individuel :

- elles sont d'abord de l'ordre du vécu, c'est une blessure intime, une atteinte à l'estime de soi ainsi qu'à l'égalité des droits.
- la « discrimination » incarne, en quelque sorte, une des figures fortes de l'inégalité aujourd'hui, et de l'inégalité la plus scandaleuse possible car elle est fondée sur ce qu'est l'individu : son sexe, sa couleur de peau, son orientation sexuelle... Comme les intervenantes l'ont rappelé lors de la séance précédente (11 février 2015), c'est effectivement d'une violence extrême car la discrimination renvoie effectivement la personne discriminée à un trait de son identité, elle l'assigne, elle la réduit. Alors bien évidemment, et à juste titre, elle nous scandalise.

Sur le plan collectif :

- Elles minent la confiance dans le lien social, dans les institutions, elles rompent « cette promesse d'égalité », pourtant proclamée haut et fort.
- Elles entraînent un véritable sentiment d'insécurité et de relégation.

Dans un contexte où l'on parle énormément du sentiment d'appartenance, ces points sont importants à noter.

## PREMIER POINT : Pourquoi travailler sur les questions d'égalité à partir de la prévention et la lutte contre les discriminations ?

Quatre raisons essentielles :

1/ La question du sens : s'inscrire dans une démarche de prévention et de lutte contre les discriminations c'est avant tout s'inscrire dans un projet qui cherche à promouvoir l'égalité et à prévenir et combattre certaines formes d'injustice. C'est la question de cet horizon fort, d'une utopie, diront peut-être certains, qui guident l'action. Il y donc un enjeu politique fort de justice et d'égalité.

2/ Cette notion de discrimination a été mise à jour à la fin des années 90 et elle a permis de nommer des réalités qui n'étaient pas celles que peuvent recouvrir celles liées à l'intégration ou encore aux inégalités sociales. L'idée n'est pas d'opposer les notions mais de proposer des lectures différentes de certains phénomènes, tout en sachant qu'ils sont fortement intriqués dans la réalité, c'est évident<sup>1</sup>. Avec la prévention et la lutte contre les discriminations, c'est bien cette perception d'une problématique différente concernant les jeunes descendants d'immigrés dont il est question. En effet, ces jeunes français sont toujours renvoyés à un « problème d'intégration » et à une certaine « étrangeté ». L'analyse en termes de discriminations permet de ne plus les renvoyer à ce « déficit d'intégration ». Didier Fassin, sociologue, rappelle ainsi que la « discrimination ne prend pas pour cible l'immigré, ni même l'étranger, mais plus largement l'Autre différent par son origine. La personne discriminée est souvent française, née en France ». L'enquête Téo, menée par l'INED, s'est d'ailleurs intéressée aux personnes immigrées, descendantes d'immigrées mais également aux personnes originaires des Dom-Tom. C'est également mettre à distance la question des inégalités sociales, très prégnante et très importante bien évidemment, mais qui peut agir comme un filtre qui ne prend pas toujours en compte la spécificité de cette expérience sociale d'être perçu comme différent ou différente.

3/La discrimination est une notion qui bénéficie d'un ancrage juridique. En effet, la discrimination est un délit, elle est interdite par la loi française. Mais également par un ensemble de conventions internationales qui l'interdisent sur la base de différents critères, dans un ensemble de domaines très variés. Le principe de non-discrimination est donc aujourd'hui un principe général du droit. A partir de là, il existe un cadre d'intervention avec des définitions, des moyens d'agir qui existent (cadre prescrit). Il présente ses limites et ses contradictions certes, mais il existe et il constitue une référence et une base de travail.

4/ Il a été rappelé que la discrimination peut prendre différentes formes : directe, indirecte, systémique. A partir de là, ce ne sont pas les mêmes types d'actions qui vont être menées. Mais derrière la notion de discriminations, l'idée n'est pas d'interroger les publics, et leur soi-disant « déficit d'intégration », mais les obstacles qui émanent de leur environnement en termes d'égalité de droit et d'égalité de traitement. C'est donc rompre avec l'idée que « les publics ont un problème » mais travailler sur les institutions, les procédures, les dispositifs et les pratiques qui peuvent engendrer, de manière intentionnelle ou non, des traitements discriminatoires.

Tout cela peut sembler assez théorique et souvent, nous sommes interpellées par des professionnels, sur les questions suivantes : qu'est-ce qu'une discrimination ? Telle situation relève-t-elle d'une discrimination ? Comment repérer une discrimination systémique ? Quelle action mettre en œuvre, à partir de ma place et de ma mission ?

A partir de ces questionnements et grâce aux opportunités qui nous ont été données de nouer des partenariats, je travaille avec des professionnels de la petite enfance et de la santé dans le cadre de démarches permettant d'explorer ces questions. Je tiens à citer mes deux partenaires, dans le domaine de la petite enfance, l'association Le Furet et Marie-Nicole Rubio, et dans le domaine de la santé, l'association Migrations Santé Alsace et Emilie Jung.

---

<sup>1</sup> A ce sujet : Didier Fassin, « L'invention française de la discrimination ».

## **DEUXIEME POINT : Travailler sur les discriminations à partir de l'analyse des pratiques et agir sur les discriminations repérées**

Je vais donc baser ma présentation sur les enseignements issus de la démarche menée dans le domaine de la petite enfance en partenariat avec le Furet sur laquelle j'ai le plus de recul et qui a donné lieu à la formalisation d'un guide « Plus d'égalité par une prévention des discriminations : guide à l'usage des professionnel·les » (<http://www.oriv-alsace.org/documents/petite-enfance-plus-degalite-par-une-prevention-des-discriminations-guide-des-professionnels/>).

La démarche s'articule autour de 4 grandes étapes :

- Une phase « exploratoire »
- Une phase de problématisation autour d'enjeux forts pour structurer la problématique
- Une phase de formalisation avec plusieurs écrits
- Une phase de partage et d'essaimage pour toucher d'autres professionnels

La proposition de départ est assez simple : travailler avec des professionnels sur la prévention et la lutte contre les discriminations dans une logique d'exploration et de co-construction à partir de la question suivante : « Discriminations et petite enfance, discriminations et santé, discriminations et travail social : quelles réalités pour vous ? ». A partir de là, ce sont les questions suivantes qui sont déclinées : rencontrez-vous des discriminations ? Si oui lesquelles ? Comment se manifestent-elles ? Comment les repérer ? Pourquoi et comment agir dessus ?

Les objectifs sont les suivants :

- Cerner les actes et les processus discriminatoires de manière fine et précise afin d'agir dessus,
- Voir comment cette préoccupation peut être intégrée comme un enjeu inhérent à l'intervention professionnelle afin de ne pas faire de la prévention et la lutte contre les discriminations un objet à part, un objectif supplémentaire

En termes de méthode, le fonctionnement d'un groupe de travail de cette nature repose sur les principes suivants :

### **1/ S'inscrire dans une logique collective et inter-institutionnelle pour croiser les regards, repérer des problématiques récurrentes, les points de blocage et les pistes de travail éventuels**

Ainsi dans le cadre du projet avec le Furet, le groupe de travail a été constitué de directrice de crèche, coordinatrice de la petite enfance travaillant dans des collectivités territoriales, représentant institutionnel concerné (CAF, DRJSCS), responsables d'organisme de formation de professionnels de la petite enfance) ...mais avec une précision, nous étions dans le champ de ce que l'on appelle « l'accueil collectif » c'est-à-dire les crèches. Actuellement nous continuons à travailler avec un groupe de travail sur l'accueil familial, c'est-à-dire l'accueil chez les nounous pour dire vite ou plutôt assistantes maternelles, qui impliquent du coup d'autres réseaux.

### **2/ Fonctionner selon le principe de l'« analyse en marchant », c'est à dire que les sujets ne sont pas pré-déterminés à l'avance mais se construisent en écho aux préoccupations et éléments mis en avant par les professionnels**

Dans le cadre de la petite enfance et dès lors que l'on a commencé à poser le terme de discriminations, ce sont les questions d'accès et des critères d'accès aux crèches qui ont été mises en avant par les professionnelles. Cela a permis de travailler sur la distinction entre sélection et discrimination, sur l'élaboration des critères pour effectivement sélectionner les familles, sur la manière de les mettre en œuvre. Sont également venues des préoccupations liées à la gestion du quotidien : par exemple celles liées au régime alimentaire (régimes confessionnels mais aussi ceux liés aux allergies par exemple),

celles liées à l'accueil d'un enfant porteur de handicap, des relations aux parents...Enfin, des interrogations liées aux relations de travail, et notamment au fait que nous sommes dans un univers quasi-exclusivement féminin...et que les structures petite enfance sont des employeurs et doivent donc être attentives à respecter la législation anti-discriminatoire. Il est à noter que ce sont l'ensemble des critères de discriminations qui sont venus dans les situations, et que le travail ne s'est pas axé uniquement sur la question de l'origine ethnique. Ce qui semble logique au vu de la pluralité des personnes fréquentant les structures d'accueil collectives.

**3/ Proposer des allers-retours entre des apports documentaires, théoriques et ce qui est dit dans le groupe. Les études, du type Téo, sont alors des sources précieuses, car elles permettent de donner corps aux constats des professionnels sur le terrain.**

**4/ Prendre comme point de départ, pour l'analyse partagée, les situations vécues, et les cadres dont nous disposons. J'en citerais deux principaux : le droit et les missions des professionnels concernés.**

Partir de situations nous semble important car cela permet de s'ancrer dans le réel, dans le quotidien, de partir d'éléments tangibles afin de rendre visibles les discriminations ou les risques discriminatoires.

A partir des situations, ce sont différents aspects du champ professionnel concerné qui sont questionnés : les fonctionnements institutionnels, les modes d'organisation, les projets de service ou d'établissement, les relations inter-personnelles concernées, mais aussi les valeurs, les représentations, les normes (explicites ou implicites qui peuvent servir de cadre à l'action), les compétences à développer (savoir-faire, savoir être, savoir)...

Ensuite, l'objectif est double :

- identifier si la situation est discriminatoire ou présente des risques de traitement discriminatoires
- identifier les moyens d'agir pour garantir l'égalité des droits et l'égalité de traitement.

Je tiens à préciser que la publication élaborée avec les professionnels de la Petite enfance n'a pas pour ambition de fournir des réponses, les questions posées sont bien trop complexes, mais d'être un support pour la réflexion et l'analyse.

**5/ S'inscrire dans la durée, la question du temps étant assez primordiale dans tout processus de changement.**

De manière générale les professionnel-le-s de la petite enfance impliqué-e-s dans la démarche ont vraiment intégré la prévention et la lutte contre les discriminations comme une corde de plus afin de répondre au défi éthique et pédagogique que représente l'accueil des jeunes enfants.

A travers les différents témoignages et retours des professionnels, il me semble que les démarches de cette nature sont importantes car elles permettent de :

- Disposer d'espace pour échanger, partager des analyses, construire une culture commune (culture commune qui ne veut pas dire consensus ou accord)
- Construire des positionnements et des postures plus éclairées sur ces sujets sensibles et sortir du sentiment d'impuissance
- Se mettre en posture de vigilance par rapport aux situations de discriminations qui peuvent être rencontrées.
- Entraîner des changements dans les pratiques

Trouver les relais appropriés pour une situation en termes de ressources et de partenaires

Le pari de cette démarche est qu'un travail de cette nature entraîne des changements sur les aspects

relationnels, institutionnels, organisationnels et permet le changement en profondeur des regards et des pratiques.

Suite à cette intervention, Murielle Maffessoli a précisé certains éléments quant à ces démarches d'accompagnement de groupe de professionnels menées par l'ORIV :

- Ces démarches s'inscrivent dans un temps long et se font dans le cadre de petits groupes (une douzaine de personnes). Se pose donc la question de l'essaimage auprès d'autres professionnels. Il y a certes une production écrite mais il est important d'avoir des retours de l'impact de ce travail sur les pratiques professionnelles.
- Les personnes qui participent à ces démarches sont des personnes volontaires mais qui ne sont pas forcément conscientes des processus discriminatoires. Or le ressenti de discriminations est souvent lié à un manque de transparence des procédures. Ces démarches permettent ainsi aux professionnels de mettre de la distance.
- Travailler sur les pratiques professionnelles permet également de poser la personne dans des logiques collectives et de hiérarchie. Il s'agit d'un système, auxquels les personnes contribuent. Il y a donc, dans ces démarches, une double logique : une interpellation en tant que professionnel mais aussi en tant qu'individu, citoyen.