

Actualités sur...

... l'intégration et la ville

Bulletin d'information diffusé par l'Observatoire Régional de l'Intégration et de la Ville
ORIV Alsace

Le conseil d'administration et l'équipe de l'ORIV vous souhaitent une très bonne année 2009 !

VIE DE L'ASSOCIATION

ACTUALITES

Des nouvelles de l'équipe

En septembre 2008, l'ORIV annonçait l'embauche de Martine THIEBAULD en tant qu'Agent de Développement Local pour l'Intégration (ADLI) dans le cadre d'un Contrat à Durée Déterminée jusqu'à la fin de l'année. L'action menée a consisté, en particulier, à réaliser un travail auprès de femmes immigrées, dans le Bas-Rhin, pour permettre de mieux appréhender leur réalité quotidienne. Le maintien des crédits sur ce type de poste a permis à l'ORIV de proposer à Martine Thiebauld, à compter du 1^{er} janvier, un Contrat à Durée Indéterminée, sur un temps partiel.

Accompagner la mise en place d'un nouveau CCRE

L'ORIV accompagne depuis l'été dernier la ville de Strasbourg dans la mise en place d'un nouveau Conseil Consultatif des Résidents Etrangers (CCRE). A l'occasion d'un temps fort organisé le 25 octobre dernier, les élus strasbourgeois ont exprimé le souhait de remettre en place une instance consultative en direction des étrangers. Ils ont souhaité que la réflexion se fasse en lien avec les acteurs concernés. Dans cette perspective l'ORIV a participé à l'organisation de temps de rencontre et d'échanges et a réalisé un travail de formalisation à l'issue de ces échanges. Ainsi, trois commissions ont été créées pour traiter des missions et du fonctionnement, de la composition du CCRE, du lien avec les autres instances. Chacune d'elles s'est réunie deux fois entre fin octobre et début décembre. L'ORIV, chargé de compiler et de capitaliser l'ensemble des réflexions et débats, a proposé, avec les élus et les partenaires associés, une restitution en séance plénière le 6 décembre dernier. Au cadre politique, défini préalablement, est venu s'ajouter un cadre technique qui s'est traduit par la rédaction, par les services de la Ville, d'une délibération qui sera soumise au conseil municipal le 2 février prochain. A l'issue de cette première étape l'ORIV sera amené à apporter son appui technique à la mise en place effective du « conseil consultatif » au cours de l'année 2009.

RETOUR SUR

Rencontre de l'ORIV en présence de Sylvie TISSOT

L'ORIV a organisé le 25 novembre 2008 une rencontre en présence de Sylvie Tissot, Maître de Conférence à l'Université Marc Bloch à Strasbourg, auteur de « L'Etat et les quartiers. Genèse d'une catégorie de l'action publique » paru aux éditions du Seuil, en 2007.

L'auteur s'est intéressée à la manière dont la catégorie « quartiers sensibles » s'est construite entre 1985 et 1995 et dont elle est devenue une évidence pour l'action publique. Son étude repose, d'une part, sur une enquête assez large auprès de différents acteurs (experts, statisticiens, sociologues, élus, professionnels de la politique de la ville...) qui ont, selon elle, imposé le « quartier sensible » comme une catégorie de l'action publique. D'autre part, sur un travail d'analyse approfondi des articles de presse et des débats

Suite colonne ci-contre

suite...

parlementaires qui ont suivi les premières émeutes de Vaulx-en-Velin, dans la région lyonnaise. Ceci lui a permis de mettre en évidence une certaine « grille de lecture » de ces événements et des problématiques rencontrées dans les « quartiers sensibles ».

La lecture de ces événements a comporté trois dimensions : une dimension ethnique, une approche localisée (qui appelle un traitement localisé) de la marginalité urbaine et une approche très dépolitisée, axée sur la notion de lien social. Cette manière de problématiser a impliqué la façon dont les pouvoirs publics ont réfléchi en terme de politiques publiques. Selon Sylvie Tissot, cette notion de « quartiers sensibles » a favorisé la transformation d'une question sociale en une question ethnique. Il y a eu effectivement, à cette époque, une association très forte faite entre immigration et banlieues, association qui repose sur une certaine représentation de l'immigration et de la présence d'étrangers perçue comme un problème. Contrairement aux expressions de « quartier populaire, défavorisé » qui font référence aux difficultés socio-économiques rencontrées par les habitants, il est implicitement question, à travers la notion de « quartier sensible », de populations perçues comme différentes et dangereuses. Or pour déterminer « un quartier sensible », quatre indicateurs principaux sont utilisés : le taux de chômage, de jeunes, de logements sociaux et d'étrangers. Parallèlement à cette « ethnicisation », la question du racisme et des discriminations que rencontraient ces étrangers a été, par contre, complètement occultée.

Ensuite, l'action politique, dans les années 85-95, a reposé sur l'approche suivante : l'idée qu'il était possible de résoudre les problèmes sociaux rencontrés dans ces quartiers à l'échelle de ces quartiers. Cette catégorie de « quartier sensible » a cantonné la réflexion à un cadre très étroit et à une rhétorique très sociale (« il faut faire quelque chose pour ces quartiers ») en occultant les phénomènes structurels (précarité, chômage). Enfin, la thématique « refonder le lien social » s'est imposée avec un intérêt particulier pour les dispositifs de participation des habitants. Or, cette focalisation sur le lien social, le développement du discours sur la participation des habitants et l'occultation des mécanismes structurels ont eu pour conséquence une approche dépolitisée des problématiques et des enjeux.

Sylvie Tissot a terminé sa présentation en faisant remarquer que ces catégories, qui enferment dans des manières évidentes de penser, étaient toujours mobilisées en 2005 avec, cependant, une tonalité plus répressive. Si l'accent est toujours mis sur le lien social et l'occultation des phénomènes structurels, une nouvelle thématique, celle des discriminations, est apparue.

ZOOM DU MOIS

Mouvements

Le 20 janvier 2009 s'est tenu un **Comité Interministériel des Villes (CIV)** consacré principalement à un **état des lieux de l'avancée de la « Dynamique Espoir Banlieues »**, un an quasiment après son lancement.

Les résultats apparaissent comme modestes sauf dans le domaine de la rénovation urbaine et du désenclavement. Les autres domaines privilégiés d'intervention sont l'éducation et l'emploi. Les constats ont insisté sur le renforcement des actions menées.

Ce Comité interministériel, amené dorénavant à se réunir tous les six mois, dans une logique de culture du résultat, acte le **changement de statut de la Délégation Interministérielle à la Ville (DIV)** qui devient le Secrétariat général du Comité Interministériel des Villes.

La période est également marquée par des **changements au sein du gouvernement**.

Ainsi Monsieur Besson remplace Monsieur Hortefeux comme Ministre de l'Immigration, de l'Intégration, de l'Identité Nationale et du Développement Solidaire. En écho, Monsieur Hortefeux devient Ministre du Travail, des Relations Sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville. De ce fait la Secrétaire d'Etat chargée de la Politique de la Ville, Mme Amara rejoint ce ministère.

Dans le même temps, la conjonction de la mise en place du Ministère de l'Immigration, de l'Intégration, de l'Identité Nationale et du Développement Solidaire et de la **Révision Générale des Politiques Publiques (RGPP)** a eu pour effet une évolution du **périmètre d'intervention de l'Acse** (Agence nationale pour la cohésion sociale). Dorénavant l'Etat souhaite distinguer la **politique d'accueil et d'intégration des étrangers** d'une part et les **politiques relevant de la cohésion sociale, de l'égalité des chances et de la politique de la ville** d'autre part. Très concrètement, cette décision entraîne la prise en charge de toutes les actions d'apprentissage du français, y compris les ateliers de savoirs linguistiques, par le Ministère de l'Immigration, de l'Intégration, de l'Identité Nationale et du développement solidaire. Par contre, les actions d'accès aux droits, de prévention des discriminations, de promotion de l'égalité demeurent le fait de l'ACSE.

Pour plus d'information :

■ **circulaire ministérielle NOR**

IMI/C/09/00053/C visant la « mise en place d'une nouvelle politique d'intégration des étrangers en situation régulière ».

■ **consulter les différents sites internet, dont les références sont précisées au dos de ce document**

Introduction

Les politiques publiques visant à « rétablir l'égalité entre les individus » sont des politiques récentes. En effet, les premiers actes, en terme d'action publique dans ce domaine, datent d'une dizaine d'années. Ainsi, c'est à partir de 1998 que la France s'est dotée d'une politique publique visant un « rétablissement de l'égalité » entre les individus. De ce fait, elle reconnaît l'existence, dans un pays fondé sur le principe d'égalité, de différences de traitement entre les individus.

Dix ans plus tard, le 17 décembre 2008, le Président de la République, lors de son discours devant l'Ecole Polytechnique, a réaffirmé la réalité de ces différences : « Comment peut-on parler de République quand la réussite scolaire et l'avenir professionnel dépendent non de l'intelligence, non du courage, non de l'ardeur au travail, non du mérite mais beaucoup du milieu social d'où l'on vient, du quartier où l'on habite, du nom que l'on porte, de la couleur de la peau ? ». Ainsi, il a fait état de son intention de « construire une République réelle » et de « corriger les inégalités » considérant que « **l'égalité des chances : ce doit être la priorité d'aujourd'hui** ». Pour cela il souhaite développer des actions dans le domaine de **l'éducation** (aides aux élèves issus de milieux modestes, réservation de places en classes préparatoires à destination des élèves boursiers...), dans le **monde professionnel** (développement du CV anonyme, conditionnement de marchés publics à des actions favorisant la diversité...), à l'intérieur de **l'Etat**, au sein des **médias**...

Durant ces dix années, l'action publique visant à rétablir l'égalité a cependant connu diverses évolutions. Initiée sous l'angle de la **lutte contre les discriminations**, cette politique publique est, aujourd'hui, de plus en plus référée à un enjeu **d'égalité des chances**, voire de **diversité**. Quelle réalité recouvre ces différentes notions ? Quelles différences éventuelles entre ces notions ?

Quelle que soit l'approche, le constat reste le même : un certain nombre de personnes, présentant des caractéristiques particulières (liées à leur apparence, leur patronyme, leur lieu de résidence...), connaissent des situations non conformes à un pays se réclamant de l'égalité entre les citoyens (« les hommes naissent égaux en droit », article 1 de la Constitution). Par contre, selon les référentiels utilisés, les réponses apportées s'inscrivent dans des « registres » d'action différents.

La prévention et la lutte contre les discriminations : une approche fondée sur le droit...

Se référer à une **approche en terme de discriminations** renvoie de fait à une **dimension juridique** et s'inscrit dans un cadre défini par la loi : **discriminer est un délit, interdit et sanctionné par la loi**. L'enjeu d'une action en justice vise alors à rétablir une égalité de traitement entre les individus par le droit. Cependant si la discrimination est un délit, elle demeure difficile à prouver. Il s'avère souvent matériellement difficile pour la personne de faire la preuve de l'existence d'un comportement discriminatoire. En effet, la discrimination se vit, parfois même elle se dit, mais elle n'a pas de lisibilité réelle. Si les droits des victimes doivent être affirmés et si les actes discriminatoires doivent être condamnés par les tribunaux, la réponse judiciaire, seule, ne peut pas suffire.

Agir contre les discriminations, c'est également **agir sur du long terme et à un niveau collectif**. Il faut amener les individus à questionner leurs propres représentations à l'égard de l'autre. Car ces représentations sont au cœur des processus discriminatoires. Ainsi, interroger la société sur sa capacité à garantir l'égalité des droits de toutes personnes, dans les différents domaines de la vie sociale, est incontournable. La connaissance du phénomène et de ses causes reste une des premières étapes d'une politique efficace de prévention des discriminations.

Les pratiques discriminatoires peuvent en effet prendre des **formes multiples, extrêmement diversifiées**, souvent diffuses et relever alors de discriminations indirectes ou systémiques. Celles-ci sont particulièrement difficiles à identifier car elles résultent plus d'un ensemble de pratiques et de processus que d'un acte direct et identifiable. Une **discrimination indirecte** n'est « ni explicite ni volontaire, ni même consciente, ni même intentionnelle, mais relève le plus souvent d'un système de gestion fondée sur un certain nombre de présupposés, le plus

souvent implicites, quant aux divers groupes et comprenant un ensemble de pratiques et de coutumes qui perpétuent une situation d'inégalités à l'égard des membres du groupe cible ».

La **discrimination systémique** est « une forme de discrimination qui relève d'un système, c'est-à-dire d'un ordre établi provenant de pratiques volontaires ou non, neutres en apparence, mais qui donne lieu à des différences de traitement. ».

Valoriser la diversité : une approche privilégiée par les acteurs économiques...

Le **monde économique**, conscient des enjeux et des conséquences des différences de traitement dans le monde du travail (perte de compétences, tensions dans le collectif de travail...), a plutôt opté pour une **approche en terme de diversité**.

Cependant, la notion de diversité, entendue comme « le caractère de ce qui est divers et varié », semble une évidence dans le quotidien. En effet, nous faisons, tous les jours et dans tous les domaines de l'existence, l'expérience de la pluralité. La référence à cette « diversité » comme élément de politiques publiques est apparue récemment. Dans le champ économique notamment, la diversité est ainsi promue comme un nouveau mode de management. Cette approche peut cependant présenter des limites par l'enfermement d'une personne dans une appartenance, une identité (alors que toute personne est porteuse d'identités multiples), et même aller jusqu'à des processus d'ethnisation.

Pour autant les initiatives se sont multipliées dans ce sens.

■ En 2004, dans son rapport « *Les oubliés de l'égalité des chances* »¹, l'Institut Montaigne, à l'initiative de Claude BEBEAR, lançait l'idée d'une **Charte de la diversité** pour encourager les entreprises à refléter, dans leurs effectifs, les diverses composantes de la société française, et à faire de la non discrimination et de la diversité un axe stratégique.

Elle est depuis proposée à toute entreprise qui souhaite faire savoir qu'elle condamne les discriminations dans le domaine de l'emploi et qui souhaite s'engager en faveur de la diversité. Elle consiste en un texte d'engagement en six points :

1. Sensibiliser et former les dirigeants et collaborateurs impliqués dans le recrutement, la formation et la gestion des carrières aux enjeux de la non-discrimination et de la diversité.
2. Respecter et promouvoir l'application du principe de non-discrimination sous toutes ses formes et dans toutes les étapes de gestion des ressources humaines que sont notamment l'embauche, la formation, l'avancement ou la promotion professionnelle des collaborateurs.
3. Chercher à refléter la diversité de la société française et notamment sa diversité culturelle et ethnique dans les effectifs, aux différents niveaux de qualification.
4. Communiquer auprès de l'ensemble des collaborateurs notre engagement en faveur de la non-discrimination et de la diversité, et informer sur les résultats pratiques de cet engagement.
5. Faire de l'élaboration et de la mise en œuvre de la politique de diversité un objet de dialogue avec les représentants des personnels.
6. Inclure dans le rapport annuel un chapitre descriptif de l'engagement de non-discrimination et de diversité : actions mises en œuvre, pratiques et résultats.

D'abord orientée plutôt vers les grandes entreprises, elle a été ensuite adaptée aux PME et PMI.

■ On peut également citer, la signature, le 12 octobre 2006, d'un **Accord national interprofessionnel relatif à la diversité dans l'entreprise**. L'accord, signé par les principaux syndicats de salariés et mouvements patronaux, « vise, dans le domaine de l'emploi, notamment à garantir aux salariés la non-discrimination et l'égalité de traitement en matière de recrutement, d'affectation, de rémunération, de formation professionnelle et de déroulement de carrière sans distinction d'origine vraie ou supposée ou d'appartenance ou de non appartenance vraie ou supposée à une ethnie, une nation ou une race, et sans distinction selon le patronyme, l'apparence physique ou le lieu de résidence ».

suite colonne ci-contre

Zoom du mois suite...

■ Par ailleurs, depuis le 11 septembre 2008, a été mis en place un « **Label diversité** » porté conjointement par l'Association Nationale des Directeurs des Ressources Humaines (ANDRH) et le Ministère du Travail. La réflexion a été engagée dès 2004, parallèlement à la Charte de la diversité, mais sa concrétisation a été confrontée à de nombreux obstacles. Il vient compléter le label Egalité, créé en mars 2004, qui se préoccupe des critères de parité.

L'objectif du label diversité est de « promouvoir les bonnes pratiques en matière de diversité », de « valoriser les entreprises intégrant la diversité dans leur politique de ressources humaines ». Ce label vise à répondre aux limites de la charte considérée parfois comme une simple démarche d'intention ou de sensibilisation.

Le décret scellant son existence est paru le 19 décembre 2008. Les entreprises postulant au label présentent leur dossier devant une commission de labellisation. Elle est composée de quatre collèges (organisation syndicale de salariés, organisation syndicale d'employeurs, Etat, représentants de l'ANDRH) de cinq membres. Le label est attribué pour trois ans. Il certifie « la présence et le bon fonctionnement d'un dispositif limitant les risques de discrimination ».

Le 15 janvier 2009, l'AFNOR Certification a attribué les premiers Labels diversité à sept entreprises : PSA Peugeot Citroën, Eau de Paris, BNP Paribas, CNP Assurances, International Language Organisation (ILO), NEF Osmose, Randstad.

L'avenir permettra de voir si ce label permet de répondre aux écueils posés par la charte.

■ Pour finir, il faut noter, le lancement par l'Université Paris-Dauphine, le 21 janvier 2009, du projet d'une Chaire qui va s'intéresser aux thématiques liées au management de la diversité dans les entreprises. Quatre entreprises ont choisi de la soutenir pour la réalisation de ce projet : EADS, La Poste, GDF SUEZ et la Macif.

Les objectifs principaux de cette « **Chaire Management et Diversité** » sont :

- de porter un regard académique sur la question de la diversité,
- d'aborder cette problématique au travers de perspectives de recherches plurielles : les sciences du management, la sociologie des organisations, l'anthropologie...
- de développer des connaissances utiles à la réflexion, à la formation et au management des entreprises.

■ Pour en savoir plus : consulter les différents sites internet, dont les références sont précisées au dos de ce document

¹ Institut Montaigne, SABEG Yazid, MÉHAIGNERIE Laurence, *Les oubliés de l'égalité des chances. Participation, pluralité, assimilation... ou repli ?* Paris, Institut Montaigne, 2004, 269 p.

ZOOM DU MOIS suite...

L'égalité des chances : une approche euphémisée de la prévention des discriminations ?

La **notion d'égalité des chances** est quant à elle, plus souvent, référée au **champ de l'éducatif et/ou des interactions sociales**. La référence à « l'égalité des chances » affirme que chacun, quel que soit son origine sociale ou son lieu de naissance, doit avoir les mêmes chances de s'élever, par son propre mérite, dans l'échelle sociale. Ainsi « l'égalité des chances doit être comprise comme la possibilité donnée à chaque citoyen - quels que soient ses origines, son sexe, ses croyances, ou son mode de vie - de faire valoir ce qu'il est, ce qu'il sait faire, ses mérites afin qu'il soit en mesure de progresser dans la société ». Il s'agit pour la société de donner les moyens à chaque citoyen de saisir ses chances de façon équitable, lui donner les clés pour s'épanouir et apporter ses compétences à la société. Un des leviers essentiels est l'éducation.

La notion d'égalité des chances peut être vue comme une **assertion positive de la lutte contre les discriminations**. Mais elle peut également relever d'une **approche « euphémisée » de la question des discriminations**. Agir contre les discriminations c'est se placer sur le plan du droit (discriminer est un délit) et agir dans une logique systémique au niveau de la société dans son ensemble. Le référentiel de l'égalité des chances situe l'action sur le **plan individuel** et repose sur une **approche basée sur le mérite**. Il s'agit certes de permettre à tout un chacun de disposer des mêmes chances initiales, mais ensuite l'action relèverait de la personne elle-même.

Dans son discours de décembre 2008, le Président de la République s'est référé à ces deux derniers registres : ceux de la promotion de la diversité et de l'égalité des chances. Il a d'ailleurs nommé, pour rendre effectif cette politique, un « **Commissaire à la diversité et à l'égalité des chances** ». Ce poste est occupé par Yazig SABEG, auteur en 2004 de : « Les oubliés de l'égalité des chances » ainsi que, plus récemment, du « Manifeste pour l'égalité réelle ». Il a été chargé, par le Président de la République, d'**élaborer un plan d'action pour le mois de mars 2009**.

Toutes ces approches ne doivent pas faire oublier l'impérieuse et urgente nécessité d'**agir pour rétablir l'égalité entre les individus**. Ceci sachant que l'expérience montre la **pertinence d'une action conciliant prévention des discriminations, promotion de la diversité et approche par l'égalité des chances**, pour agir au plus près des différents acteurs.

Supplément au zoom

Pour compléter la lecture de ce zoom, vous trouverez ci-joint un document qui présente et fait ressortir les points principaux du **rapport d'activités 2007 de la HALDE** (Haute Autorité contre les Discriminations et pour l'Égalité). Vous y trouverez également une présentation des **Pôles anti-discrimination**.

Zoom du mois

Sites internet ressources en lien avec les différents sujets abordés dans ce numéro :

Pour en savoir plus sur :

■ Sur le **Comité Interministériel des Villes (CIV)** et la « **Dynamique Espoirs banlieues** »
Consulter le dossier de présentation du CIV du 20 janvier 2009, sur : <http://www.espoir-banlieues.fr/>

■ Sur le changement de statut de la **Délégation Interministérielle à la Ville (DIV)**
Consulter le site de la DIV : <http://www.ville.gouv.fr>

■ Sur l'**évolution du périmètre d'intervention de l'Acse** (Agence nationale pour la cohésion sociale).
Consulter la note explicative sur le site internet de l'ACSE : <http://www.lacse.fr>

■ Sur la **Révision générale des politiques publiques (RGPP)**
<http://www.rgpp.modernisation.gouv.fr>

■ Sur la **HALDE** (Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité)
<http://www.halde.fr/>

■ Sur la **Charte de la diversité en entreprise**
<http://www.charte-diversite.com/>

■ Sur le **Label de la diversité**
Consulter le site de l'AFNOR Certification : <http://www.afaq.org/label-diversite>

■ Sur la **Chaire Management et Diversité**
Consulter le site de l'Université Paris Dauphine : <http://www.dauphine.fr/fr>

Directrice de publication : Murielle Maffessoli
Rédaction : Equipe de l'ORIV
Suivi et Contact : Diane Hässig