



Observatoire  
régional  
de l'intégration  
et de la ville

Centre de ressources  
Grand Est

# LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS SUR LES TERRITOIRES : OÙ EN EST-ON ? ENJEUX, POLITIQUES, ACTEURS

## CYCLE DE QUALIFICATION

Novembre 2023 - Janvier 2024



**PRÉFET  
DE LA RÉGION  
GRAND EST**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

Direction régionale  
et départementale  
de la jeunesse, des sports  
et de la cohésion sociale



Observatoire  
régional  
de l'intégration  
et de la ville

*Centre de ressources  
Grand Est*

**Siège** : 1 rue de la Course 67000 Strasbourg

**Antenne** : 11 rue M-J Baillia-Rolland 51100 Reims

Tél. 03 88 14 35 89 [contact@oriv.fr](mailto:contact@oriv.fr) [www.oriv.org](http://www.oriv.org)

**Directrice de publication** : Murielle Maffessoli

**Rédaction** : Gaëlle Donnard

**Mise en page** : Céline Albert

**Date de publication** : Décembre 2025



La prévention et la lutte contre les discriminations sont devenues, en France, un enjeu de l'action publique à la fin des années 1990. Depuis, la réalité des discriminations, notamment celles liées à l'origine, a été établie par différentes enquêtes, avec le constat d'une forte demande sociale pour prendre en compte les vécus discriminatoires. Cependant travailler sur les enjeux d'égalité, à partir de la notion de discrimination, est loin d'être une évidence pour les acteurs sociaux impliqués sur les territoires (politiques, professionnels, citoyens, associations).

En lien avec des chefs-fes de projet du Grand Est travaillant sur les discriminations et la DREETS Grand Est, l'ORIV a proposé un cycle de quatre visioconférences autour de questionnements récurrents pour l'action publique :

- ↳ L'observation et la mesure des discriminations sont-ils des leviers pour l'action ?
- ↳ Le droit est-il un outil « efficace » pour lutter contre les discriminations ?
- ↳ Quelle prise en compte de la parole des personnes confrontées aux situations de discriminations ?
- ↳ Quel accompagnement et quels outils pour faire perdurer une mobilisation collective ?

Au programme de chaque séance :

- ↳ Une intervention de cadrage avec des chercheurs et chercheuses,
- ↳ Une présentation d'expériences et de ressources avec des acteurs de terrain.

Avec les objectifs suivants :

- ↳ Apporter des éléments de cadrage et de méthodologie,
- ↳ Outiller les acteurs par le partage d'expériences,
- ↳ Identifier les leviers et pistes d'action qui peuvent être mobilisés sur les territoires.

Le cycle s'est déroulé entre novembre 2023 et janvier 2024. Ce document reprend les éléments clefs de chaque intervention. Il ne s'agit pas de la retranscription orale de chaque prise de parole. Retrouvez l'intégralité des propos sur le weboc en ligne :

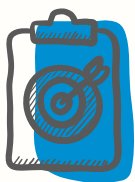
<https://new.express.adobe.com/webpage/2hXDWBvico8E4>



## SEANCE 1

# OBSERVER LES DISCRIMINATIONS... OUI MAIS COMMENT ? ETAT DES SAVOIRS ET DES PRATIQUES

### Objectifs de la séance



- ↳ Faire le point sur l'évolution des politiques publiques de lutte contre les discriminations
- ↳ Comprendre le lien entre action publique et mesure des discriminations
- ↳ Découvrir les grandes enquêtes qui font l'état des lieux des discriminations en France.

### Quels constats de départ ?



Il existe une demande d'observation pour mesurer, quantifier, et souvent légitimer l'action sur le plan politique et opérationnel. Mais où en est-on des politiques de lutte contre les discriminations ? A quoi sert la mesure des discriminations ? Que nous enseignent les grandes enquêtes sur les discriminations aujourd'hui ?

## De quoi a-t-on parlé ?



### Patrick SIMON, Directeur de recherches à l'INED

Pour ouvrir le cycle, Patrick Simon, socio-démographe et co-directeur de l'enquête Trajectoire et Origine, a développé quatre points :

- ↳ Le concept de discrimination et ses enjeux,
- ↳ Les jalons historiques et politiques de lutte contre les discriminations en France,
- ↳ Le rôle de la mesure et les outils statistiques à disposition des acteurs,
- ↳ L'état des savoirs sur les discriminations aujourd'hui.

Si le concept de discrimination nous semble très familier aujourd'hui, il a pénétré l'action publique à la fin des années 90 et a permis de renouveler l'analyse autour des enjeux d'égalité. Les enjeux étaient de passer d'une vision individuelle et d'une analyse centrée sur les "déficits" des publics à une compréhension plus systémique et à une approche fondée sur la transformation des pratiques et des structures sociales.

Patrick Simon rappelle les éléments qui font la singularité des discriminations dans la réflexion sur les inégalités. En premier lieu, c'est la question de la différence de traitement, du désavantage qui porte sur une personne attachée à un groupe catégoriel. C'est le fait que les discriminations reposent sur des assignations, sur « *le fait qu'on vous rattache ou vous renvoie à telle ou telle catégorie que ce soit celle du sexe, de l'origine, de l'âge, de l'orientation sexuelle, de la religion, de l'état de santé, du handicap, éventuellement l'adresse. La liste est longue.* » Ensuite, il rappelle leur caractère systémique basé sur un système de co-production assez diffus : les discriminations ne sont pas uniquement le résultat d'auteurs conscients, elles résultent aussi de processus neutres en apparence, qui produisent des désavantages, ou d'un enchaînement de procédures au sein desquelles le désavantage peut se produire. « *Par exemple, le sexe ne devrait pas être activé dans les rémunérations, et pourtant c'est le cas. Toutes choses égales par ailleurs, on sait que les femmes reçoivent un salaire de 8% moindre que les hommes. Cette pénalité est donc factuellement une discrimination. Quand j'ai dit ça, ça va être très difficile de démontrer que quelqu'un dans la chaîne hiérarchique a décidé que les femmes toucheraient moins que les hommes. Et donc on ne va pas condamner de personnes mais on peut faire des politiques de redressement des discriminations. Et c'est là qu'on peut agir.* »

Après avoir retracé les jalons juridiques, Patrick Simon dresse un bilan critique de l'action publique mise en œuvre. Sur le plan national, de nouveaux modes d'intervention ont certes été déployés, mais ils ont été non contraignants pour la plupart, reposant principalement sur des dispositifs de formation ou de sensibilisation. Ils ont été très variables aussi selon les motifs de discriminations. Sur le plan local, la prévention et la lutte contre les discriminations a pu se déployer, avec le développement d'une expertise et d'une action publique dans les territoires, souvent dans le cadre de la politique de la ville. Mais sans politique publique nationale qui vient construire un environnement, qui propose des outils et qui soutient l'expérimentation des réseaux locaux, les marges de manœuvre restent limitées pour aller vers une action réellement transformatrice. La mobilisation du droit, quant à elle, reste très faible, avec de nombreux freins : complexité du droit anti-discriminatoire, faible mobilisation des magistrats, peu d'expériences des acteurs judiciaires, problème de la preuve. Enfin, sur la lutte contre les discriminations raciales et les acteurs impliqués, Patrick Simon identifie aussi une forme de décalage : les interlocuteurs des pouvoirs publics sont, souvent, des associations *“universalistes historiques”*. Ces dernières ont un positionnement où elles parlent au nom de la société, elles ne sont pas directement des *“courroies de transmission”* parlant directement au nom des personnes discriminées (contrairement aux luttes féministes, LGBTQI+ ou liées au handicap), qui à la fois portent leurs revendications auprès des pouvoirs et sont capables de parler aux personnes concernées.

Dans ce contexte, Patrick Simon estime que nous avons besoin d'observation et de mesure. *“Les statistiques sont déterminantes pour différentes raisons. Elles permettent de détecter les discriminations qui ne se voient pas, en mesurant les conséquences et en rendant visibles les écarts. Elles créent de la prise de conscience et participent au débat public. Elles permettent aussi de mettre en place des plans d'action et de mesurer les progrès. Et les preuves statistiques peuvent être utilisées dans les procédures contentieuses. Les statistiques ont donc des usages très variés.”* L'intervention se conclut sur la présentation d'un certain nombre d'études, des méthodes utilisées et des enseignements que l'on peut en tirer sur l'état des discriminations en France.



## **Fabrice FORONI, Responsable d'études et de formations, ISM CORUM**

A partir de son expérience au sein du bureau d'études et de formation ISM CORUM, Fabrice Foroni invite à une réflexion en trois temps pour mieux comprendre les objectifs, les usages, les limites et les impacts de différentes méthodes :

- ↳ Les « testings » territoriaux pour rendre visibles les discriminations,
- ↳ Les diagnostics internes aux organisations pour comprendre et agir sur ses pratiques,
- ↳ Les perspectives ouvertes par l'articulation de ces deux approches pour faire bouger les lignes sur les territoires.

Les testings territoriaux ont une forte vertu pédagogique et démonstrative. Ils servent à prouver l'existence du phénomène là où il est nié ou invisibilisé. Cette méthode a beaucoup été utilisée par les associations anti-racistes, mais elle s'est aujourd'hui largement diffusée. Des testings se font à la demande de ministères ou de collectivités pour établir un état des lieux sur un territoire donné. L'avantage est que cette méthode s'adapte et s'applique à de nombreux domaines (emploi, logement, loisirs, soins, crédit), mais elle exige une méthodologie très rigoureuse. Il est important de préciser que l'analyse ne doit pas être uniquement quantitative. Le recueil des verbatims est central pour prendre aussi la mesure de la violence des propos qui peuvent accompagner des pratiques discriminatoires.

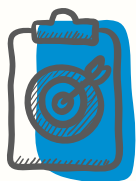
Les diagnostics internes permettent de comprendre plus finement les processus et les pratiques et d'examiner, par exemple, les processus de ressources humaines pour aller voir où se logent les discriminations dans l'embauche, dans les carrières... Ils ne concernent donc pas uniquement l'étape de l'accès. Ils permettent d'évaluer l'ensemble des pratiques propres à une organisation (recrutement, gestion de carrière, promotion...), souvent à sa demande, et souvent de manière discrète. Les méthodes se combinent : analyse statistique des fichiers RH (candidatures, apprentis, carrières) combinée à un audit qualitatif des processus. Ils sont très utiles pour établir un état des lieux interne, mesurer les progrès dans le temps et vérifier si les messages de non-discrimination sont effectifs dans les collectifs de travail.



## SEANCE 2

# SE SAISIR DU DROIT POUR LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS... EST-CE VRAIMENT UTILE ?

### Objectifs de la séance



- ↳ Appréhender les différentes manières de mobiliser le droit antidiscriminatoire en tant que professionnel-le, citoyen-ne, personne concernée,
- ↳ Réfléchir au droit comme un vecteur de transformation des pratiques et de la société.

### Quels constats de départ ?



Le droit est un outil incontournable de la prévention et la lutte contre les discriminations. Tout un arsenal juridique existe pour protéger les victimes de discriminations. Pourtant les personnes vont très peu porter plainte. Les recours et les condamnations d'auteurs sont rares. D'où le sentiment d'un écart entre la vie symbolique du droit et ses effets réels dans la lutte contre les discriminations. Alors le droit est-il un outil efficace de lutte ? Comment l'utiliser dans nos stratégies de prévention et de lutte contre les discriminations ? Comment faire valoir ses droits à l'égalité ?



## De quoi a-t-on parlé ?



**Marie-Christine CERRATO-DEBENEDETTI, sociologue et politiste, chercheure associée à l'IREMAM, AMU, CNRS**

A partir de ses recherches sur les usages du droit et l'action publique\*, Marie-Christine Cerrato-Debenedetti ouvre quatre pistes de réflexion pour renouveler le regard sur la place du droit dans la lutte contre les discriminations :

- ↳ Rappeler la force du droit antidiscriminatoire, les acquis, mais aussi ses limites et les raisons pour lesquelles ce dernier n'a pas produit les effets escomptés,
- ↳ Identifier les différentes étapes pour faire « passer le droit » et aller de la réparation individuelle vers des changements plus collectifs,
- ↳ Retracer les usages dans l'action publique locale, entre « usages symboliques » et « usages négociés » du droit antidiscriminatoire,
- ↳ Dresser des perspectives pour agir sur les territoires.

L'intervenante le rappelle : *“Le droit est au cœur de la discrimination. Car la discrimination est une inégalité à la fois illégitime et illégale. Sans cadre juridique et sans projet politique d'égalité, la notion de discrimination n'existe pas.”* Depuis les années 70, le droit ne se contente pas d'inscrire l'égalité formelle dans les textes, mais il est devenu un instrument de lutte active, par le biais de combats sociaux, politiques et judiciaires. C'est un droit au service des groupes discriminés, et c'est un droit fort pour plusieurs raisons. Des définitions larges ont été imposées par l'Europe pour qualifier les situations : discrimination directe, discrimination indirecte, harcèlement discriminatoire, interdiction de l'injonction à discriminer. Des outils ont été mis en place pour garantir son effectivité : aménagement de la charge de la preuve pour donner du pouvoir aux syndicats et aux associations, actions de groupe, création d'instances indépendantes comme le Défenseur des Droits. Enfin il y a des évolutions jurisprudentielles qui s'annoncent prometteuses comme l'évolution des modes de preuve, l'utilisation des sciences sociales par les juges...

Le droit anti-discriminatoire contiendrait donc tous les instruments de son effectivité. Ce qui ne rejoint pas les constats faits sur le terrain. Car les évolutions normatives n'ont pas été accompagnées par la mise en œuvre d'une politique publique nationale, faute de la constitution d'un *“espace de cause”*. Et ce, malgré la demande sociale très forte en matière de reconnaissance des vécus discriminatoires.

Dans ses travaux, Marie-Christine Cerrato-Debenedetti montre, néanmoins, comment l'action publique utilise le droit dans ses usages symboliques (le droit définit les discriminations et les interdit) mais aussi dans ses usages négociés pour informer, éclairer, rendre visibles les discriminations.

Le droit ne sert pas à aller uniquement vers la lutte judiciaire mais peut être pensé comme :

- ↳ Un outil de développement du pouvoir d'agir au service d'une citoyenneté active (connaître ses droits, les faire valoir, pouvoir parler, témoigner, avoir des espaces d'écoute),
- ↳ Un espace d'action collective où chaque acteur a une place (association, avocat, syndicat, personnes concernées...),
- ↳ Un outil de transformation sociale qui permet de passer de situations individuelles aux changements de pratiques, *“de passer du « je » au « nous », d'aller vers un horizon collectif et politique du droit”*.

Marie-Christine Cerrato-Debenedetti développe alors le concept de *“passage du droit”*, l'enjeu pour les acteurs publics étant alors de devenir des bâtisseurs. Ce passage du droit s'appuie sur deux axes complémentaires :

- ↳ Développer une culture des droits par le biais de campagne d'information, de sensibilisation, de la circulation des savoirs, de la connaissance du droit et de ses droits pour les personnes concernées.
- ↳ Construire une politique des droits en renforçant les coopérations, les alliances, les dispositifs en favorisant les espaces professionnels de qualification, le croisement des savoirs, le décroisement des expertises.

*\*Cerrato-Debenedetti Marie-Christine, La lutte contre les discriminations ethno-raciales en France. De l'annonce à l'esquive (1998-2016), Rennes : Presses Universitaires de Rennes, 2018, 256 p.*



## Sophie EBERMEYER, Chargée de mission Égalité lutte contre les discriminations, à Grenoble Alpes Métropole

Sophie Ebermeyer revient sur les constats, les moments clefs et, les options retenues pour construire l'axe "*Soutien aux victimes et accès aux droits*" du Plan de lutte contre les discriminations de la Métropole de Grenoble.

Elle en rappelle les quatre enjeux forts :

- ↳ Construire un réseau, non pas avec les acteurs « *classiques de l'accès au droit* », mais avec des professionnels-les « *intermédiaires* », c'est-à-dire celles et ceux qui accompagnent les personnes dans l'accès aux droits (logement, emploi, insertion, santé...) et qui sont à même d'identifier des situations rencontrées par les publics.
- ↳ Articuler une approche sociologique pour comprendre et analyser les processus de co-production avec une approche fondée sur le droit pour repérer, signaler, accompagner, orienter, traiter.
- ↳ Déployer plusieurs niveaux d'intervention : un réseau de plus de 50 partenaires participants ; une cellule de veille et d'actions composée d'une vingtaine de structures « intermédiaires » ; un accueil et une consultation juridique qui se complètent, portés par la Régie de quartier et des avocats spécialisés.
- ↳ S'appuyer sur la formation continue des acteurs via des formations dédiées, des groupes de travail et de l'échange d'expériences.



## Saïd ZAMOUSSI, Directeur d'Iris Formation et fondateur du Collectif Kif-Kif

Organisme de formation basé à Lille, Iris Formation accompagne depuis une vingtaine d'année des demandeurs d'emploi (notamment des personnes primo-arrivantes et des jeunes diplômés du supérieurs) dans leur parcours d'insertion professionnelle.

L'association a constaté les obstacles auxquels se confrontaient ces publics, notamment les inégalités de traitement liées à l'origine. A partir de ces constats et de nombreux témoignages, elle a décidé de développer un axe de prévention et de lutte contre les discriminations. Elle a créé le collectif Kif-Kif qui assure, depuis, des permanences d'accueil, centrées sur l'écoute et un accompagnement global. L'originalité de cet accueil est de prendre en compte les impacts psycho-sociaux des discriminations, envisagé comme une étape nécessaire et complémentaire des accueils juridiques.

*« Les discriminations ce n'est pas parce qu'elles ne sont pas objectivées juridiquement que la violence n'est pas là. On s'est mis d'accord avec les équipes locales du Défenseur des droits pour mettre en place une permanence dédiée. Le Défenseur des droits reçoit la personne étudie leur signalement... Nous, nous avons fait le choix d'aller vers un accueil chaud, avec la validation de l'émotion. On n'est pas juriste, quand les personnes viennent, on valide l'histoire et la situation que racontent les personnes »*

Saïd Zamoussi retrace le processus à l'origine de ce projet et centre son intervention sur les points suivants :

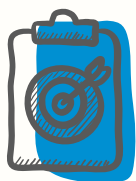
- ↳ Le contexte et les constats de terrain qui ont poussé à chercher des leviers pour agir sur les discriminations raciales qui revenaient de manière récurrente ;
- ↳ La conduite d'une recherche action pour comprendre les mécanismes à l'œuvre, asseoir une action sur des fondements théoriques solides et des orientations claires, préciser notre posture ;
- ↳ La volonté aujourd'hui de partager, au plan national, les enseignements et l'expérience accumulée sur l'accompagnement des victimes de discriminations liées à l'origine ;
- ↳ La nécessité de travailler sur la complémentarité entre deux modalités d'intervention auprès des victimes : un accompagnement global et un accompagnement juridique, entre un espace pour « écouter, construire d'autres possibles, faire place à l'émotion et au ressenti » et un « espace juridique » pour objectiver et qualifier les discriminations illégales.



## SEANCE 3

### LEVER LA VOIX CONTRE LES DISCRIMINATIONS... COMMENT MOBILISER LA PAROLE DES « PREMIERS ET PREMIÈRES CONCERNÉ-ES » ?

#### Objectifs de la séance



- ↳ Avoir des clefs de compréhension sur le passage de la parole individuelle à la parole collective et les ressorts de l'engagement,
- ↳ Identifier les modalités d'actions collectives et la place de chacun-e en tant que citoyen-ne, personne concernée, professionnel-le, militant-e...

#### Quels constats de départ ?



La mobilisation des "premiers et premières concernées" posent des enjeux éthique, démocratique, politique, méthodologique pour ne pas la réduire à "une politique du témoignage". Elle amène à questionner le passage de la parole individuelle à la mobilisation collective dans la perspective d'une portée politique. Comment passer des expériences individuelles à un horizon collectif ? Comment penser cette dimension dans la construction d'actions sur le terrain ? Quelles places, quelles postures pour les professionnels-les dans cette mise en œuvre ?

## De quoi a-t-on parlé ?



**Julien TALPIN, Directeur de recherche au CNRS en sciences politiques, à l'Université de Lille, spécialiste de la participation des habitants-es et des mouvements sociaux**

A partir du livre collectif *L'épreuve de la discrimination, enquête dans les quartiers populaires\**, Julien Talpin revient sur les ressorts et les freins de l'engagement et de l'implication des premiers et premières concernées dans la lutte contre les discriminations.

Il rappelle l'enjeu de départ de cette vaste enquête, menée entre 2014 et 2018, dans 6 quartiers prioritaires, basée sur la conduite de 245 entretiens biographiques et l'observation de 11 collectifs de lutte contre les discriminations. Cette recherche ne vise pas, en effet, à démontrer l'existence et la réalité des discriminations (déjà largement faite par l'enquête Trajectoire et origine de l'INED ou les études du Défenseur des droits), mais à questionner les conséquences des discriminations sur les subjectivités et les trajectoires individuelles et collectives ainsi que leurs effets en matière d'engagement et de mobilisation.

Il souligne un des premiers résultats de la recherche : la discrimination est une expérience largement partagée par les habitants et habitantes des quartiers populaires, qui l'imputent pour la moitié des 800 récits récoltés, à des causes situationnelles ou individuelles et, pour l'autre moitié, à des causes sociétales ou générales. Ces expériences de discrimination génèrent ainsi un discours politisé sur le monde social par le biais de cette montée en généralité. Mais le vécu de situations discriminatoires et l'analyse portée par les personnes concernées n'agissent pas, à eux seuls, comme des facteurs d'engagement et de mobilisation. D'autres ingrédients jouent un rôle comme la rencontre et l'identification à des "*leaders locaux*", la gravité de l'expérience des discriminations, le niveau de diplôme... Enfin un des constats est également le suivant : la mobilisation des premiers et premières concernées est également freinée par les types d'actions qui peuvent être développées (formes inadaptées, peu de "*victoires*" ...), mais aussi par un contexte institutionnel peu porteur sur ces sujets.

Il conclut sur la note suivante : si la mobilisation au sein de collectifs des premiers et premières concernées a peu d'effets sur les politiques publiques, elle "*laisse des traces*" dans les trajectoires individuelles (pouvoir d'agir, engagement associatif ou politique...) et fait émerger de nouvelles représentations et de nouveaux "*récits*" sur le problème public que sont les discriminations.

*\*TALPIN Julien, BALAZARD Hélène, CARREL Marion, HADJ BELGACEM Samir, Kaya SÜMBÜL, PURENNE Anaïk, ROUX Guillaume, L'épreuve de la discrimination : enquête dans les quartiers populaires, Paris, Presses universitaires de France (Puf), Février 2021, 398 p*



**Hind AJRODI, membre du Collectif stanois pour  
l'organisation des Etats généraux de l'Education,  
Daniel BOUY, documentariste**

L'expérience relatée par Hind Ajrodi est celle d'un collectif de femmes qui s'est constitué à Stains (ville de Seine Saint Denis) pour organiser les 3èmes Etats généraux de l'éducation en 2019. Au démarrage de l'histoire : les inégalités et les discriminations vécues en tant qu'habitantes de quartiers, et surtout celles vécues par leurs enfants dans leur scolarité. Hind Ajrodi revient sur les raisons qui les ont poussées à se mobiliser ainsi que les différentes étapes qui ont jalonné cette démarche.

Elle insiste sur quelques ingrédients qui ont contribué à ce qui, pour elle, est *“une victoire, celle d'avoir pu organiser ces Etats généraux, deux jours d'événement, écrire une pièce de théâtre, porter des revendications par des personnes qui sont, par certains, considérées comme des « cassos »*. *Si ces femmes ont réussi à organiser un évènement aussi important sur deux jours, c'est une victoire. Cela a donné à ces femmes plus de confiance en elles, pour porter des revendications, pour créer des associations ...”*

Ces ingrédients, ce sont notamment les rencontres, multiples, qui ont nourri le collectif, et la manière dont ces femmes s'en sont saisies pour développer une appréhension fine des processus d'inégalités et de discriminations tout en déployant leur action. A travers le récit de ce collectif, c'est aussi l'importance des alliances avec des professionnels-les pour soutenir, accompagner, être aux coté des personnes concernées, sans *“prendre la place de”*.

Un collectif de lutte, une démarche d'éducation populaire, c'est, avant tout, une histoire de gens en mouvement, faite de moments forts mais aussi de réunions, de temps de travail pour se questionner, apprendre, prendre position, raconter, témoigner, décider ce qu'on va faire, de comment on va le faire... La démarche de ce collectif a pu être captée par Daniel Bouy, réalisateur et documentariste, ancien journaliste. Il raconte : *“Je m'intéressais au printemps 2019 à la pratique du Maire de Stains, qui est un ancien éducateur, très inspiré par la philosophie de l'éducation populaire. (...) En juin 2019, je vais à la fête de la ville, et là je rencontre le collectif de femmes qui montent les états généraux de l'éducation en quartier populaire. A partir de septembre j'ai filmé les répétitions qui ont mené au spectacle produit pendant les états généraux. Après y a eu le Covid...et je retrouve les rushs en 2022 et je me suis dit, il s'est passé quelque chose à Stains, il y a une expérience qui mérite d'être popularisée, d'être connue”*. L'expérience et l'histoire du collectif sont donc le sujet du film *Femmes politiques\**, qui n'est pas un film de *“commande politique ou institutionnelle”*.

Si l'expérience de ce collectif prend place dans un contexte particulier, le film est aussi un outil pédagogique pour celles et ceux qui souhaitent ouvrir une réflexion et/ou s'en inspirer.

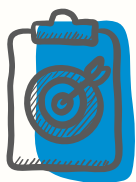
*\*Femmes politiques, documentaire réalisé par Daniel Bouy, 2022*



## SEANCE 4

# LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS SYSTÉMIQUES DANS LES PARCOURS D'INSERTION DES JEUNES : DU PROJET LOCAL À L'ENGAGEMENT NATIONAL DES MISSIONS LOCALES

### Objectifs de la séance



- ↳ Partager une démarche de lutte contre les discriminations qui articule trois modalités d'interventions : observation, mobilisation du droit et de la parole des premiers et premières concernées.
- ↳ Montrer comment agir sur la dimension systémique des discriminations.
- ↳ Inspirer pour essaimer et irriguer d'autres domaines (par exemple la politique de la ville).

### Quels constats de départ ?



Les facteurs à l'origine des discriminations s'inscrivent dans des pratiques individuelles, des fonctionnements collectifs (à l'échelle d'une organisation, d'une équipe) et des processus institutionnels (à l'échelle des politiques publiques). Dévoiler et comprendre les mécanismes de co-production des discriminations sont des étapes essentielles pour viser un changement durable des pratiques de l'ensemble des parties prenantes. C'est ce qu'a expérimenté la Mission locale de La Ciotat. Alors comment s'est construite la reconnaissance des discriminations systémiques dans l'action publique ? Comment transformer ses pratiques d'accompagnement ? Quelles étapes et quelles méthodes ?



## De quoi a-t-on parlé ?



**Olivier NOËL, Maître de conférences,  
Université Paul Valéry, Montpellier**

A partir de la démarche de formation-action des Missions locales sur les discriminations, Olivier Noël est revenu sur ses travaux fondateurs auprès des intermédiaires à l'emploi, qui lui ont permis de forger le concept de *“co-production des discriminations”*. Il rappelle le contexte d'émergence, social et politique, du problème public des discriminations raciales dans les années 90, à une époque où ces dernières sont banalisées et invisibilisées. Ils partagent aussi les constats qui ont donné naissance au projet.

Le premier constat, c'est celui tiré du vécu et des témoignages des jeunes sur les *“délits de faciès”* qu'ils vivent quotidiennement dans l'accès à l'emploi, et à qui on renvoie un *“supposé déficit d'intégration”*. Puis, c'est celui des intermédiaires à l'emploi qui font face à des pratiques de recrutement illégales (mais qui sont très peu dénoncées) et à une forme d'aveuglement des institutions. Et ces intermédiaires mobilisent très peu le droit alors que le cadre légal condamne et interdit déjà les discriminations.

Trois années d'enquête auprès de 160 intermédiaires à l'emploi vont alors le mener à élaborer cette notion de coproduction systémique des discriminations. Il réalise que les intermédiaires à l'emploi ne peuvent finalement pas agir si facilement car ils sont confrontés à :

- ↳ Des employeurs qui discriminent, pour certains, impunément, mais qui ne sont jamais punis, donc qui ne prennent aucun risque à discriminer,
- ↳ Des institutions qui sont aveugles aux discriminations et qui leur demandent une chose et une seule, c'est de favoriser l'insertion et le placement des jeunes dans un contexte d'emploi en tension, sans jamais leur dire de ne pas discriminer,
- ↳ Des publics jeunes, *“qui voient bien que les règles du jeu sont troubles”* et ont facilement tendance à faire peser le problème des discriminations aux seules personnes qu'ils voient du système, à savoir les intermédiaires à l'emploi.

Dans cette approche systémique, les deux enjeux sont alors de visibiliser les processus discriminatoires à toutes les échelles et de faire que le droit retrouve sa place d'outil de régulation. Les travaux d'Olivier Noël, et la résonance qu'ils vont trouver au sein de l'équipe de la Mission Locale de La Ciotat, vont alors nourrir l'idée d'une démarche "à trois jambes" : mener un travail de professionnalisation des intermédiaires à l'emploi pour comprendre les mécanismes coproduction et s'accorder sur les enjeux ; accompagner et former les jeunes pour les outiller dans leurs processus d'embauche avec des ateliers participatifs ; sensibiliser et former les entreprises sur les méthodes de recrutement et les risques de discriminations.

Olivier Noël a également insisté sur les partis pris méthodologiques de la démarche :

- ↳ Proposer une approche théorique solide, ancrée sur les mécanismes de coproduction des discriminations.
- ↳ Travailler avec les premiers et premières concernés grâce à la méthode *Moderniser sans exclure*.
- ↳ Chercher l'adhésion des institutions et des partenaires pour ne pas en faire un « problèmes des jeunes » mais de l'ensemble des acteurs.



## Nathalie ROBERT, Directrice Mission Locale de La Ciotat, Pilote de la Mission Déléguée UNML “Lutter contre les discriminations”

Impliquée dans le projet depuis le démarrage, Nathalie Robert est revenue sur le cheminement, les étapes et opportunités pour que la démarche, conçue au départ pour lutter contre les discriminations dans l’insertion des jeunes à la Ciotat, puisse monter en généralité et essaimer au niveau national au sein du Réseau des Missions locales.

En écho avec l’intervention d’Olivier Noël, elle explique que *« oui, l’approche systémique a résonné en nous. C’est-à-dire, ne pas se centrer sur les jeunes, ou uniquement sur les méthodes de recrutement des entreprises, mais travailler aussi sur le rôle des intermédiaires à l’emploi. Cette approche systémique repose sur trois piliers : la formation des salariés du réseau des missions locales ; les conditions d’une vraie écoute des jeunes, avec l’animation d’ateliers participatifs sur les discriminations ; des modules de formation des entreprises sur le recrutement non discriminatoire. »*

Elle a ainsi pointé quelques éléments méthodologiques essentiels :

- ↳ L’internalisation des compétences, faire de la LCD une “compétence noyau” des conseillers-ères de missions locales, par de la formation obligatoire et inscrite dans le plan de formations (et non par de la prestation extérieure),
- ↳ La transmission de “pair à pair”,
- ↳ La mise en place d’ateliers participatifs avec des conditions pour écouter véritablement les jeunes, de même en internalisant ces compétences,
- ↳ L’implication de toutes les parties prenantes (jeunes, conseillers de missions locales, entreprises) dans des actions de formation, sensibilisation, accompagnement,
- ↳ La reconnaissance par les institutions d’un droit à l’expérimentation et un soutien dans la durée pour nourrir et faire évoluer le projet.

Nathalie Robert pointe également que les partis pris et méthodes développées peuvent irriguer d’autres acteurs dans des domaines différents, et notamment celui la politique de la ville. C’est tout l’enjeu de *“l’essaimage et de la transférabilité”*. Elle insiste aussi sur trois clefs, indispensables, qui ont permis à la démarche de se réaliser : expérimentation, légitimité, travail dans la durée. *“La démarche dont on parle n’a été rendue possible que parce qu’il a été soutenu dans la durée, qu’il y a eu du droit à l’expérimentation, avec des essais et des erreurs, qui ont nourri le projet.”*



## **Birame SAMBE Chargé de projet essaimage des “Ateliers participatifs” ARDML Sud-Paca**

Une des clefs de voute du projet est la mobilisation de la parole des premiers et premières concernés, ainsi que l'essaimage d'ateliers participatifs au sein des missions locales avec les jeunes. Les ateliers s'appuient sur un cadre méthodologique précis et ont été conçus pour saisir les perceptions et représentations des jeunes sur les discriminations, leur apporter des éléments de connaissances mais aussi leur donner des clefs pour agir.

Le but des ateliers, c'est de partir des expériences vécues, de libérer la parole, d'accueillir et recueillir les sentiments et les émotions, de travailler sur les effets des discriminations (repli, colère, abandon, démission...) et d'accompagner et d'outiller par le regard collectif, l'échange et l'apport de connaissances.

Le vécu des discriminations peut remonter très tôt, souvent dès la recherche de stage en 3ème qui peut être très traumatisante pour les jeunes, avec des expériences telles que *“je suis dans la même classe que mon camarade, et là où on m'a dit non, on lui dit oui”* ou encore *“je suis le dernier de mon master à trouver un stage...et je suis la seule personne noire de ma promo”*. Quel que soit l'âge, c'est une violence qui a des effets sur l'individu, sur la société, mais Birame Sambe le rappelle *“quand on a 14 ans et qu'on se confronte à ça, c'est terrible.”*

En sortant de l'atelier, l'idée est que les jeunes aient des pistes pour agir, ne restent pas seul-e, avec un sentiment de honte ou de culpabilité, se sentent légitime pour parler d'une situation de discrimination à son conseiller ou conseillère, une assistante sociale, un adulte référent, ou encore se tournent vers une association, un syndicat... Mais aussi de *“s'être entraîné”* durant l'atelier à construire des argumentaires, à répondre et agir face à des questions discriminatoires d'un recruteur. Par exemple, se poser la question, *“est-ce que je dois partir ? tenir un silence et rebondir en disant je suis surpris-e par cette question ?”*. Il s'agit bien de développer sa capacité et son pouvoir d'agir.

Le cycle a pu se conclure sur une note d'espoir, avec cette démarche *“qui est avant tout une approche de développement social local, qui est parti du bas, d'une petite mission locale, et non d'une injonction institutionnelle du haut. Et on est fier du chemin parcouru, on avance, on essaime, et on voit, comment en partant de la parole des publics, en s'appuyant sur les professionnels de plus en plus aguerris, on peut porter et fabriquer des alternatives de démocratie.”*



**Consultez le webdoc en ligne**

<https://new.express.adobe.com/webpage/2hXDWBvico8E4>

## Lutter contre les discriminations sur les territoires

OU EN EST-ON ? ENJEUX, POLITIQUES, ACTEURS



**Observatoire  
régional  
de l'intégration  
et de la ville**

*Centre de ressources  
Grand Est*

### **Contact**

Gaëlle DONNARD  
Directrice de projets  
Observatoire Régional de  
l'Intégration et de la Ville  
[g.donnard@oriv.fr](mailto:g.donnard@oriv.fr)