

Actualités sur...

... l'intégration et la ville

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

VIE DE L'ASSOCIATION

PERSPECTIVES

Rencontre de l'ORIV sur « Le dialogue interculturel »

Elle se déroulera en présence de **Jean HURSTEL**, Président fondateur du réseau culturel européen Banlieues d'Europe et Président des Halles de Schaerbeek (Bruxelles), le mardi **17 juin 2008 à 18h15 à Strasbourg** à la **Maison des associations** (1a place des Orphelins).

L'Union européenne a déclaré 2008 « **Année Européenne du Dialogue Interculturel** ». Ses objectifs sont de sensibiliser les citoyens européens, en particulier les jeunes, à la diversité culturelle pour **favoriser la compréhension et le mieux vivre ensemble dans des sociétés plurielles**. Cet événement est l'occasion de souligner l'apport des différentes cultures au patrimoine européen et de créer les conditions de la reconnaissance des héritages multiples. Mais qu'est ce que le dialogue interculturel ? Quels en sont les enjeux ? Et quelles en sont les modalités permettant sa mise en œuvre sur le terrain ? Cette notion de dialogue interculturel reste imprécise et recouvre des réalités extrêmement diverses d'un pays à l'autre, c'est pourquoi les approches portées par chaque pays européen ne peuvent pas être les mêmes. Concernant la France, une des stratégies adoptées, dans le cadre de cette année, est la prise en compte de la diversité culturelle, tout en valorisant les valeurs communes.

Jean HURSTEL, fort de son expérience de terrain dans le domaine culturel, notamment en tant que Directeur de La Laiterie - Centre Européen de la Jeune Création et responsable du programme de développement culturel des quartiers de la Ville entre 1991 et 2003, ainsi que comme président-fondateur du réseau culturel européen Banlieues d'Europe, abordera ces différentes questions lors de cette rencontre de l'ORIV. Un débat avec la salle suivra son intervention.

ACTUALITES

Mise en ligne d'une nouvelle publication de l'ORIV :

Le « Guide de l'observation sociale territorialisée »

Dans une société en mouvement constant, l'**observation des territoires et des populations** y résidant est une **nécessité pour les pouvoirs publics**. Ce besoin est renforcé par une **injonction à l'évaluation pour la plupart des dispositifs** existants, notamment les Contrats Urbains de Cohésion Sociale. Ce guide est un **outil méthodologique** pour mettre en place et mener des démarches d'observation du territoire. Sa vocation première est l'observation des **territoires prioritaires de la politique de la ville** (dans le cadre de l'évaluation des Contrats Urbains de Cohésion Sociale). Par extension, toute démarche d'observation du territoire peut s'appuyer sur la méthode proposée. Les principaux **indicateurs de contexte** (ainsi que leur mode d'emploi) et **organismes** (producteurs, experts ou fournisseurs de données) y sont référencés. Ce guide s'adresse à **tous les acteurs désireux de mener une démarche d'observation de leur territoire** : chefs de projets, chargés de missions, associations, travailleurs sociaux, etc...

1^{ère} version du Guide téléchargeable sur : <http://www.oriv-alsace.org>

Une version papier du guide sera disponible fin juin 2008

RETOUR SUR

Assemblée Générale de l'ORIV

L'ORIV a tenu son Assemblée Générale le 22 avril dernier. Plus d'une quarantaine de personnes y ont participé, y compris un certain nombre de représentants officiels de collectivités et de l'Etat. Si les résultats de l'exercice 2007, sur le plan financier, ne sont pas positifs, l'assemblée a souligné la pertinence du travail mené au cours de l'année écoulée. L'Assemblée Générale a en effet été l'occasion de revenir, plus particulièrement sur certaines activités, comme la réalisation de la publication « **Emploi et discriminations raciales en Alsace : où s'adresser ? – Annuaire des structures qui agissent auprès des victimes** », ou encore le démarrage d'un travail sur les questions d'**observation sociale territorialisée**. Cet exercice a également permis d'aborder les **pistes de travail pour 2008**, notamment celles liées à l'intégration. Enfin pour clôturer une séance riche en échanges avec les participants, il a été question d'histoire et de mémoires de l'immigration avec l'intervention de **Ute SPERRFECHTER**, chargée au sein de la Cité Nationale de l'Histoire de l'Immigration, de l'élaboration d'une exposition intitulée : « **Étranger – Fremder en France et en Allemagne du 19^e siècle à nos jours** » qui sera visible à la CNHI du 15 décembre 2008 au 15 avril 2009.

Pour aller plus loin :

- *Rapport d'activités 2007 - Programme de travail 2008 téléchargeables sur : www.oriv-alsace.org*
- *Le site de la CNHI : www.histoire-immigration.fr*

Personnes Agées Immigrées

Depuis quelques années déjà, l'**ORIV a fait le choix de permettre une meilleure connaissance de ce public**. Un rapport et une rencontre régionale avaient permis d'assurer une prise en compte de la question à la hauteur des enjeux qui se posent. Fort de cette expérience, l'ORIV a poursuivi ces investigations. L'année 2008 est, à ce titre, assez exemplaire car nombre d'acteurs ont souhaité travailler avec l'ORIV sur ce sujet. Différentes approches ont été mises en avant : prise en compte de ce public dans le cadre de la refonte des plans gérontologiques, interrogation quant aux pratiques professionnelles, adaptation des services à la personne... Dans tous les cas, la question centrale est celle d'une **prise en charge optimisée de ces populations** (dans leur diversité : résidant en foyers ou non, femmes et hommes, isolés ou non...) **par les politiques de droit commun**.

Rappel des définitions... et enjeux !

L'**intégration** est considérée comme un processus, qui s'inscrit dans la durée. Pour le Haut Conseil à l'Intégration, il consiste en « une participation effective de l'ensemble des personnes appelées à vivre en France à la construction d'une société rassemblée dans le respect de valeurs partagées (liberté des personnes, laïcité de la vie publique, solidarité) telles qu'elles s'expriment dans des droits égaux et des devoirs communs ». « Il demande un effort réciproque, une ouverture à la diversité qui est un enrichissement mais aussi, une adhésion et une volonté responsable pour garantir et construire une culture démocratique commune. »

Les **discriminations** consistent « en toute action ou attitude qui conduit, à situation de départ identique, à un traitement défavorable de personnes du fait [d'un critère illégitime], qu'une intention discriminante soit, ou non, à l'origine de cette situation ». Le délit de discrimination est inscrit dans le Code pénal (art 225-1).

La notion de **diversité**, entendue comme « le caractère de ce qui est divers et varié », ce qui est différent, semble une évidence dans le quotidien. La notion de « diversité culturelle », étymologiquement renvoie à la constatation de l'existence de différentes cultures. Dans les faits, cette expression rend compte de la co-existence sur un territoire donné ou dans un lieu donné (l'entreprise par exemple) d'une pluralité de personnes issues de « cultures » et d'« origines » différentes.

Diversité : une notion complexe !

Le paradoxe réside dans le fait qu'il est très difficile dans un pays, qui plus que tout autre, affiche le principe d'égalité, de mettre en avant la différence, la diversité. Pour un certain nombre d'acteurs, cet affichage de la différence serait une remise en cause du principe d'égalité, alors même que la mise en œuvre de ce principe est censée combattre les inégalités. La France est réticente à toute mise en avant des différences. Les polémiques récurrentes sur la revendication du « droit à la différence » sont là pour le rappeler. Il est intéressant d'ailleurs de constater que si les termes « diversité » et « différence » sont synonymes, on préfère généralement celui de diversité. Albano CORDEIRO (sociologue - économiste, spécialiste des questions identitaires et migratoires), lors d'un colloque en 2001, explique cette préférence par le fait que « l'usage du mot différence place d'emblée le locuteur et l'interlocuteur dans le champ du comparatif et de la hiérarchie [...]. Le mot diversité, bien que souvent utilisé comme synonyme, se place plutôt dans le champ du qualitatif ».

ZOOM DU MOIS

Le débat sur la nécessité de disposer de « statistiques ethniques », entendu comme des statistiques sur les origines des personnes, est ancien (cf. page 4 du document). Mais celui-ci resurgit à l'occasion de la réflexion sur les moyens de lutter contre les discriminations, en particulier les discriminations « raciales » (c'est-à-dire celles liées à l'origine réelle ou supposée des personnes).

C'est le rapport Fauroux (voir références page 4), paru en 2005, sur le thème des discriminations et réalisé à la demande du gouvernement, qui met le premier en cause ce « tabou républicain ». La question était déjà problématique antérieurement. Mais depuis ce rapport elle est reprise ponctuellement par différents partis ou opposants de cette approche et elle devient un débat récurrent.

Ce zoom se propose de rendre compte des enjeux sous-jacents à ce débat, mais aussi de voir comment **disposer d'autres éléments de mesure dans les domaines de l'intégration et/ou des discriminations, sans le recours à ces statistiques.**

En quoi la question des statistiques ethniques pose problème ?

Il est actuellement impossible en France, compte tenu de la législation et des textes en vigueur, de disposer de données statistiques relatives aux personnes d'origine étrangère ou issues de l'immigration. La loi du 6 janvier 1978 (modifiée par la loi du 6 août 2004) relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés, précise qu'il est en effet « Interdit de collecter ou de traiter des données à caractère personnel qui font apparaître, directement ou indirectement, les origines raciales ou ethniques, les opinions politiques, philosophiques ou religieuses ou l'appartenance syndicale des personnes, ou qui sont relatives à la santé ou à la vie sexuelle de celles-ci » (article 8).

Cette législation résulte de l'idéal républicain, à savoir que la République indivisible assure l'égalité devant la loi sans distinction d'origine, de race ou de religion. **La cohésion nationale s'appuie sur l'indifférenciation entre les individus** : "chaque être vaut pour lui-même, indépendamment de la communauté à laquelle il appartient" (vision universaliste du citoyen). C'est cette référence à l'indifférenciation entre les individus, en tant que composante de la nation, qui fonde la cohésion nationale. A ce titre l'Etat ne reconnaît pas les « communautés », ces dernières sont même considérées dans l'imaginaire collectif comme une atteinte à la République et à sa cohésion.

Qu'est-il possible de mesurer statistiquement aujourd'hui ?

Il est nécessaire pour répondre à cette question d'établir une distinction entre la **statistique publique** reposant sur des fichiers d'enquêtes anonymes (ou anonymisés) élaborés uniquement à des fins de connaissance scientifique et les **fichiers de gestion exhaustifs et nominatifs** (gérés par les entreprises, les administrations...).

En fait la **statistique publique** (instituts de statistique publique : INSEE, INED, CEREP) est **habilitée, depuis de nombreuses années, à différencier les français selon leurs origines**. Il est en effet possible pour des structures publiques et/ou de recherche de poser des questions sensibles (la loi du 1978, complétée par celle de 2004, considère comme sensible les informations pouvant faire référence directement ou non à une appartenance politique, syndicale, religieuse, philosophique, ethnique ou raciale, à la santé et à l'orientation sexuelle), quand elles sont **pertinentes au regard des objectifs de l'étude et recueillies avec l'accord des répondants**. Ainsi ces organismes diffusent des données sur les parcours d'intégration des populations immigrées et sur les obstacles. La dernière étude en date, menée avec une visée européenne, est celle qui a porté sur 1000 adultes nés en France de parents marocains ou turcs. Elle a été en partie réalisée à Strasbourg et ses résultats seront présentés à compter de septembre. Par ailleurs, une étude importante, coproduite par l'INSEE et l'INED, va démarrer cette année. Elle s'intitule « Trajectoires et origines, enquête sur la diversité des populations en France » (Elle traitera des trajectoires d'intégration et des expériences de discrimination auxquelles sont confrontés les immigrés et leurs descendants, les originaires des DOM et leurs descendants, et l'ensemble des populations vivant en France métropolitaine).

Cette conception de la statistique publique dans le domaine de l'origine a des effets sur la mesure de l'intégration et des discriminations qui sont au cœur de nombre de politiques publiques (lutte contre les discriminations, Contrats Urbains de Cohésion Sociale...). Comment, dans le contexte actuel, peut-on mesurer ces processus ?

Quelle mesure de l'intégration¹ ?

Les **publics concernés par le processus d'intégration sont les immigrés**, c'est-à-dire des « personnes nées étrangères, dans un pays étranger, et qui vivent en France » (double critère : géographique de par le lieu de naissance, juridique de par la nationalité actuelle ou antérieure). Or souvent par simplification, on considère que l'intégration concerne les populations étrangères, c'est-à-dire toute personne résidant en France et n'ayant pas la nationalité française : primo-arrivants et étrangers nés en France (même si les enjeux d'intégration ne sont pas les mêmes pour ces deux publics). Enfin de manière indirecte, le processus d'intégration concerne l'ensemble de la population. S'intégrer dans un groupe nécessite, de la part de ce dernier, de laisser la possibilité à un autre de le faire !

Comme nous l'avons évoqué précédemment, il est actuellement impossible en France et compte tenu de la législation et des textes en vigueur, de disposer de données statistiques relatives aux personnes d'origine étrangère ou issues de l'immigration. **Seul le nombre d'étrangers ou d'immigrés est comptabilisé**. Il est également possible (sous certaines réserves) de disposer de données administratives sur les primo-arrivants (par le biais des signataires du contrat d'accueil et d'intégration) ou sur les demandeurs d'asile. Mais ces données présentent un certain nombre de limites rendant difficile toute comparaison ou mise en perspective. En effet, elles émanent d'organismes différents et sont élaborées dans des contextes spécifiques (données administratives liées à l'obtention d'un statut dans le cas de l'OFPPA par exemple, données déclaratives dans le cadre du recensement de la population).

De ce fait, deux approches peuvent être retenues pour mesurer l'intégration : prendre en compte le processus d'intégration et identifier l'enjeu d'intégration :

■ **La prise en compte de l'enjeu d'intégration** est appréciée à partir de la composition de la population : part de la population étrangère et immigrée dans la population totale, diversité des nationalités, pourcentage de primo-arrivants, éléments d'observation locale (vie associative...).

■ **L'appréciation du processus d'intégration** est plus complexe, compte tenu des indicateurs disponibles. Deux dimensions peuvent être retenues :

- une dimension individuelle : on considère que le processus d'intégration est ponctué par un certain nombre de faits que l'on peut considérer, de manière un peu réductrice, comme des « marqueurs » d'intégration : acquisition de la nationalité française, évolution du taux de natalité, rapport à l'emploi des femmes, part de créateurs d'entreprises, maîtrise de la langue...

- une dimension collective : la « normalisation » des comportements est considérée globalement comme un effet du processus d'intégration. Les difficultés dans ce domaine sont de déterminer quelle est la norme à prendre en compte (celle du territoire d'habitation, des Français... ?) et comment en rendre compte (sur la base de ressentis ou de représentations ?).

Plus que pour toute autre thématique, ces indicateurs relèvent d'une dimension interprétative et constituent souvent des éléments d'appréciation, des indices qu'il est nécessaire de mettre en perspective avec d'autres données (croisement des données pour éviter des interprétations erronées et s'assurer du caractère spécifique du résultat). Ces limites rendent d'autant plus nécessaire les approches qualitatives, même si les précautions méthodologiques doivent être nombreuses. Ainsi le Haut Conseil à l'Intégration prône, comme dans le domaine de la citoyenneté, la mise en place d'un « baromètre de l'intégration », consistant en une enquête d'opinion, menée annuellement. Une approche de ce type pourrait être menée localement par des mini-sondages ou micro-trottoirs.

Quelle mesure des discriminations¹ ?

Les personnes « discriminées » ne constituent pas un groupe « stable » dans le temps. Le fait d'être discriminé résulte d'un comportement défavorable (refus d'un bien ou d'un service), au regard d'un certain nombre de critères prohibés par la loi (comme l'apparence, le patronyme, l'origine réelle ou supposée des personnes mais aussi le genre (homme/femme)...).

Suite colonne ci-contre...

... Suite

Les discriminations raciales ou ethniques (c'est-à-dire liées à l'origine réelle ou supposée des personnes) marquent des personnes non au regard de leur nationalité, mais sur leur apparence et leur appartenance, supposée ou réelle, à une catégorie faisant l'objet de discriminations. La construction des discriminations repose sur les représentations qui s'alimentent d'un ensemble d'éléments (imaginaire collectif de l'immigration et de la colonisation, peur de l'étranger, part de la présence étrangère, approche ethnocentriste...). C'est le même processus de représentation qui est à l'œuvre pour les publics dit « issus de l'immigration », « d'origine étrangère » et en particulier les jeunes. Ils sont souvent renvoyés à une origine ou à une appartenance (supposée plus souvent que réelle au regard de leur trajectoire) qui peut, dans certains cas, les exclure d'un travail ou d'un service.

Au regard de ces éléments, plusieurs approches sont possibles pour mesurer ces discriminations, quoiqu'elles s'avèrent toutes insatisfaisantes.

Un premier indicateur de discrimination est le **nombre de plaintes déposées** auprès de la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité - HALDE. Mais leur faible nombre, lié à la difficulté à reconnaître et faire reconnaître les discriminations (problème de la preuve), incite à proposer d'autres moyens pour les mesurer.

Le second indicateur réside dans l'appréciation de la discrimination par **comparaison entre les taux relevés pour un même sujet entre deux types de population** : la population française et la population immigrée/population étrangère. Le différentiel de situation relevé, s'il n'est pas expliqué par d'autres causes (rapport de genre, différence de revenus...), est attribué à une situation de discrimination.

Dans la mesure où les discriminations sont toujours référées, sur le plan législatif, à l'accès à un bien ou à un service, on s'interrogera plus particulièrement sur les discriminations dans le domaine de l'emploi, de la formation et du logement. Par exemple, si on s'intéresse à la répartition de la population immigrée dans le logement, on va vérifier sur un territoire la répartition des Français et des immigrés en fonction de différents critères (l'année et la nature du parc de logement...). La surreprésentation des immigrés dans le logement social construit dans les années 50-70 peut amener à penser à une discrimination par rapport à l'accès au logement privé.

Le développement des actions visant à lutter contre les discriminations a mis en avant un troisième type d'indicateur qui est celui de la diversité.

La **notion de « diversité »** fait partie de ces notions actuellement très utilisées mais au contour mal défini¹. **suite au dos**

¹ Cf. colonne de gauche pour la définition des termes.

ZOOM DU MOIS Suite...

La référence à la « diversité » comme élément constitutif de politiques publiques est apparu récemment et dans un contexte de remise en cause d'un des principes républicains, celui d'égalité (à travers la lutte contre les discriminations). La **diversité a été mise en avant comme une garantie de non discrimination**. Le principe est que la structure se doit d'être le reflet de la société dans laquelle elle s'insère. Ainsi, on a vu se multiplier les démarches, notamment au sein des entreprises promouvant la diversité par le biais de « chartes », ou alors comme mode de management. Pour autant l'analyse de ces initiatives reste à faire pour s'assurer de leur pertinence. La vérification de celle-ci est rendue difficile du fait de l'impossibilité de recourir aux statistiques. Au-delà, la co-présence dans une entreprise ou une administration de personnes d'origine diverse ne signifie pas pour autant la non-discrimination. Tout dépend des conditions de travail de ces dernières, de leur trajectoire professionnelle etc...

Quoiqu'il en soit et au-delà de la polémique sur les statistiques ethniques, on peut également recourir à des indicateurs qualitatifs pour compléter les données chiffrées : l'analyse des représentations dans les médias, l'analyse des représentations des habitants, la perception et le vécu du racisme et des discriminations.

La mise en oeuvre de statistiques ethniques : un débat récurrent !

Engagé à la fin des années 80, le débat sur les statistiques et leurs limites était initialement lié aux enjeux d'intégration. A compter de la fin des années 90 et de la mise en oeuvre des politiques publiques en matière de lutte contre les discriminations, la question est relancée. En 2005, le rapport Fauroux est le premier rapport officiel qui prône la mise en oeuvre de statistiques ethniques. Depuis lors, opposants et partisans s'opposent de manière passionnelle, les colloques et articles sur le sujet se multiplient. L'article 63, proposé au titre de la loi de 21 novembre 2007 sur l'immigration, est le dernier épisode en date. Il donnait la possibilité de mener des études sur la diversité et de traiter des données nécessaires. Cet épisode s'est conclu par un refus du Conseil Constitutionnel qui l'a jugé anti-constitutionnel.

La controverse vient du fait que :

- pour les partisans de ces statistiques, elles permettraient de **mesurer les discriminations pour mieux les combattre**,
- pour les opposants, ces statistiques, pour être pertinentes, nécessitent un **référentiel ethno-racial** inexistant en France et risque d'entériner et de **renforcer les représentations sur les « races »**.

Sur ce dernier point, trois types de référentiel peuvent être utilisés : l'origine déclarée (à partir d'une liste pré-établie), l'origine des ascendants (recueil d'information sur le pays de naissance du répondant, de ses parents et grands parents) ou l'appartenance ethno-raciale.

Une enquête expérimentale (Comment décrire la diversité des origines en France ?) a été menée, fin 2005 et début 2006 par l'INED (Institut national d'études démographiques), auprès de différentes entreprises et administrations, pour vérifier la pertinence de ces différentes méthodes et recueillir l'avis des intéressés.

Cette étude, qui nécessite selon les auteurs d'être approfondie, a fait apparaître que les intéressés acceptent de répondre sur leurs origines mais sont beaucoup plus réticents quant aux statistiques ethno-raciales. Encore que des différences existent puisque « les personnes se considérant comme arabes ou berbères étaient les plus réticentes à l'identification ethnique, les Noirs et les Blancs la ratifiaient plus facilement ». Par ailleurs ils rejettent le traitement de ces questions dans les fichiers de gestion mais sont d'accord pour leur utilisation dans le cadre d'études scientifiques.

Zoom du mois - Pour aller plus loin :

■ Centre d'analyse stratégique (CAS), *Actes du colloque sur les statistiques « ethniques »*, organisé le 19 octobre 2006 à la Maison de la Chimie à Paris, Paris, CAS, novembre 2006, 67 p.

■ CUSSET Pierre-Yves, CAS, *Les statistiques ethniques : premiers éléments de cadrage*, Paris, CAS, octobre 2006, 28 p.

Téléchargeables sur : www.strategie.gouv.fr

■ FAUROUX Roger, *La lutte contre les discriminations ethniques dans le domaine de l'emploi*, Paris, Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement, 2005, 50 p.

<http://www.ladocumentationfrancaise.fr>

■ CNIL, *Lutte contre les discriminations : les recommandations de la CNIL pour mesurer la diversité des origines*. - Avis du 09/07/2005.

<http://www.cnil.fr/index.php?id=1844>

■ SIMON Patrick, CLEMENT Martin, *Comment décrire la diversité des origines en France ? Une enquête exploratoire sur les perceptions des salariés et des étudiants - Synthèse de l'étude menée par l'INED*, in *Population et Sociétés*, n°425, juillet-août 2006, 4 p.

Vient de paraître : « Prévenir les discriminations en PME/TPE »

L'Institut Régional de la Ville (IREV), centre de ressources régional sur la politique de la ville et la lutte contre les discriminations en Nord Pas-de-Calais, vient de publier ce **guide pratique**.

La lutte contre les discriminations est un sujet dont on parle. Médias, acteurs sociaux, représentants publics... tous vont dans le même sens : il faut **combattre ce non-sens éthique et économique qu'est la discrimination dans le monde de l'entreprise**. Bien sûr, mais une fois le constat posé, que peut-on faire, concrètement, lorsque l'on est dirigeant de PME voire de TPE ? Une fois convaincu de la nécessité de diversifier les profils des personnes recrutées, comment s'assurer de recevoir les bonnes candidatures ? Comment intégrer un salarié « atypique » dans des équipes de travail parfois réticentes au changement ? Comment faire en sorte que chaque salarié se sente bien jugé sur ses compétences et seulement sur ses compétences ? Ce guide, issu des réflexions de chefs d'entreprise de PME, a été élaboré en vue de **répondre à ces questions de la manière la plus pragmatique qui soit**. Ni « livre de recettes », ni recueil de « bonnes pratiques », il cherche avant tout à **accompagner l'évolution des pratiques professionnelles en vue du respect de l'égalité de traitement à toutes les étapes de la gestion des ressources humaines**.

(Présentation éditeur)

Contact : IREV - Aurélie JAULIN – a.jaulin@irev.fr

Directrice de publication : Murielle Maffessoli

Rédaction : Equipe de l'ORIV

Suivi et Contact : Diane Hässig