

ACTUALITÉS SUR...

■ ACTUALITES

DÉJOUER LES DISCRIMINATIONS DÈS LA PETITE ENFANCE

Jeu 25 octobre - 9h à 12h - Lieu à confirmer - Avec Marie-Nicole RUBIO, Directrice du Furet et Gaëlle DONNARD, Chargée de mission ORIV

Petite enfance et discriminations : quelles réalités ? La question semble incongrue, tellement le champ de la petite enfance peut apparaître comme un domaine protégé, basé sur des pratiques imprégnées des valeurs d'égalité et de respect de chacun. Quelles sont les discriminations repérées dans le champ de la petite enfance ? Comment aller au-delà de ses représentations et débusquer les mécanismes discriminatoires ? Comment les prévenir ? A partir d'une démarche, financée par la DRJSCS Alsace, menée depuis deux ans par le Furet et l'ORIV avec des professionnels de la petite enfance, ce café de l'égalité visera à sensibiliser à la prévention et à la lutte contre les discriminations et à mettre en débat ces questions avec les professionnels présents.

Ce temps d'échange est organisé dans le cadre de la Semaine pour l'égalité¹ coordonnée par la Ville de Strasbourg du 20 au 28 octobre.

>>> Inscription au 03 88 21 96 62 ou par mail : mediatheque@lefuret.org

L'USAGE DU DROIT DANS LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

Vendredi 26 octobre – 18h15 - Maison des associations, Strasbourg Avec Gwenaëlle CALVÈS, Professeur de droit public, Université de Cergy-Pontoise et de Düsseldorf

La discrimination est une atteinte au droit fondamental à l'égalité et un délit sanctionné par la loi. La mobilisation du droit est incontournable dans la prévention et la lutte contre les discriminations. Sous l'influence des directives européennes et depuis l'adoption de la loi du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations, un dispositif juridique s'est progressivement construit en France permettant aux personnes de faire valoir leurs droits et de se protéger contre ce délit. Quelles évolutions a connu le droit anti-discrimination en France ? Quelles potentialités recèle-t-il pour faire face aux limites repérées ? Quelle place pour la personne confrontée à une expérience de discrimination dans ce dispositif ? Gwenaëlle Calvès reviendra sur ces questions à partir de ses travaux et réflexions. L'intervention sera suivie d'un débat.

Cette conférence débat (entrée libre) est organisée en partenariat avec l'association ALDA – Association de lutte contre les discriminations Alsace - dans le cadre de la Semaine pour l'égalité coordonnée par la Ville de Strasbourg du 20 au 28 octobre.

¹ Pour en savoir plus sur la Semaine pour l'égalité coordonnée par la Ville de Strasbourg : www.strasbourg.eu/fr/actualite/-/journal_content/56_INSTANCE_RrL3/10913/233924/10927

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

A NOTER DANS VOS AGENDAS : RENCONTRE ORIV

La prochaine rencontre de l'ORIV aura pour thème le "parcours institutionnel des victimes de discriminations". Elle aura lieu le mercredi 5 décembre à 18h15 à Strasbourg (Lieu à confirmer) avec Aline PREVERT, Ingénieur d'études, chercheur à PACTE/IEP de Grenoble et Ewa BOGALSKA-MARTIN, professeur de sociologie à l'UPMF, chercheur à PACTE, CNRS, Université de Grenoble.

■ PERSPECTIVES

CYCLE DE QUALIFICATION

Les centres de ressources politique de la ville Alsace et Lorraine proposent un cycle de qualification sur la question de l'articulation entre les dimensions sociales et urbaines de la politique de la ville. Cette thématique sera questionnée autour de quatre ateliers qui se dérouleront à la fois en Alsace et en Lorraine. La première séance portera sur les acquis de la rénovation urbaine et sur l'opportunité que constitue le Plan Stratégique Local pour mobiliser l'ensemble des acteurs autour d'un projet de territoire intégré à l'agglomération. La seconde séance interrogera les conditions de durabilité du projet, sous l'angle de la participation des habitants, du bien-être et de l'articulation des échelles d'intervention. Le troisième atelier portera sur les pratiques culturelles et artistiques, en tant que vecteur dynamique et partenarial sur un territoire. Enfin la dernière séance interrogera la question du peuplement pour les bailleurs et de l'accueil de nouveaux arrivants sur un territoire.

S'adressant au public large de la politique de la ville, ce cycle vise d'une part à favoriser les échanges et la mise en réseau entre acteurs de la rénovation urbaine et les acteurs "généralistes" intervenant dans le cadre de la politique de la ville, et d'autre part à renforcer une culture commune entre les participants.

Le premier atelier se déroulera le 15 novembre à Strasbourg et le 16 novembre à Nancy. Le programme détaillé ainsi que les inscriptions se trouvent sur les sites Internet respectifs de l'ORIV et du CRPVL (Centre de Ressources Politique de la ville Lorraine).

>>> www.oriv-alsace.org
www.crpv-lorraine.fr

ZOOM

Structures collectives
de la petite enfance
et prévention des
discriminations



septembre 2012

n° 78

Bulletin d'information
de l'Observatoire Régional
de l'Intégration et de la Ville



ZOOM >

Structures collectives de la petite enfance et prévention des discriminations

Dans le cadre du projet "Petite enfance et discriminations : quelles réalités ?", le Furet et l'ORIV se sont penchés sur la prise en compte de la prévention des discriminations dans huit projets d'établissements de structures petite enfance situés sur le territoire de la Communauté urbaine de Strasbourg. Ces projets d'établissement contiennent un diagnostic social présentant l'environnement social, géographique et un projet pédagogique décrivant les valeurs et les pratiques autour de l'accueil quotidien de l'enfant. Dans quelle mesure peuvent-ils être un outil au service de la prévention des discriminations dans le domaine de la petite enfance ?

■ DISCRIMINATION ET PETITE ENFANCE : QUELLES RÉALITÉS ?

La question semble incongrue tellement le champ de la petite enfance peut apparaître comme un domaine protégé, basé sur des pratiques imprégnées des valeurs d'égalité. Reconnaître l'existence de discriminations, c'est accepter qu'une pratique puisse être contraire au principe qui fonde l'action. Pourtant, les risques discriminatoires sont présents : ils peuvent se manifester dans l'accès aux structures, mais également dans les processus inhérents aux relations interpersonnelles et aux micro-interactions qui se jouent dans le quotidien de l'accueil des enfants et des parents. La difficulté à saisir les pratiques discriminatoires dans les processus et les fonctionnements à l'œuvre s'explique par le fait que celles-ci relèvent le plus souvent de discriminations "indirectes" et "systémiques" que de discriminations "directes" (cf. définition p. 4).

■ LE PROJET D'ÉTABLISSEMENT : UNE OPPORTUNITÉ DE TRAVAILLER SUR LA PRÉVENTION DES DISCRIMINATIONS

Obligatoire depuis le décret du 1er août 2000, le projet d'établissement explique l'ensemble du fonctionnement quotidien de la structure par une description détaillée :

- De l'ensemble des procédures telles que les modalités d'accès, d'inscription, de participation des parents, de recrutement des personnels ;

- Des pratiques d'accueil, des soins donnés aux enfants, des activités proposées et des choix pédagogiques qui les sous-tendent.

Son élaboration est un temps de mise en débat, d'explicitation des pratiques, de questionnement et de formalisation. La démarche de projet constitue donc une opportunité pour intégrer une réflexion en terme de prévention des discriminations car elle permet d'interroger les procédures, les pratiques, les présupposés qui les sous-tendent sous le prisme de l'égalité des droits et de l'égalité de traitement. En effet, inscrire un projet dans le registre de la prévention des discriminations repose sur l'articulation de trois dimensions :

1. Proclamer et affirmer l'égalité des droits

Exemple : affirmer que le projet a pour objectif de promouvoir "l'égalité des droits entre femmes et hommes, entre mères et pères, entre les différentes formes familiales (recomposées, monoparentales, homoparentales...), entre les enfants (sans distinction de sexe, origine, religion, liée à un handicap mental ou physique...)".

2. Garantir que cette égalité de droit se double d'une égalité de traitement dans les procédures, tel qu'elles sont mises en œuvre, tout comme dans les pratiques développées par les professionnels : ces dernières respectent-elles effectivement cette égalité proclamée sans produire de mise à l'écart injustifiée ?

3. Travailler à l'égalité des places et des statuts... ce qui suppose d'interroger les représentations inconscientes ainsi que les normes implicites qui servent de cadre aux actions et aux décisions.

Exemple : les formulaires administratifs avec catégorie "père/mère" et non "représentant légal" reposent sur une vision normative de la famille alors que les formes familiales sont plus diverses.

■ PROCÉDURES ET PRATIQUES... SOUS L'ANGLE DE LA PRÉVENTION ET LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

Les deux exemples suivants montrent que la prévention des discriminations n'a pas vocation à devenir un objectif supplémentaire ou à formaliser des actions qui se rajouteraient à un agenda professionnel déjà bien chargé. Il s'agit bien d'en faire un objectif inhérent à l'intervention des professionnels afin de construire des compétences et des positionnements intégrant cette dimension.

LE DIAGNOSTIC SOCIAL COMME OUTIL D'AUTO-DIAGNOSTIC

La majorité des structures fait le double exercice suivant dans les projets d'établissement : l'analyse des publics présents sur son territoire, l'analyse des publics accueillis au sein du lieu d'accueil, souvent dans une optique relativement descriptive sans faire le lien entre les deux. Dans une optique de prévention des discriminations,

Le diagnostic social peut permettre de pointer la cohérence entre le portrait sociologique de la commune, du quartier (si la structure s'adresse aux personnes du quartier) et les usagers de la structure. Une grande disparité (par exemple un nombre de familles étrangères/monoparentales importantes sur un territoire – aucune famille étrangère / monoparentale dans la structure) peut constituer un indice sur l'existence d'un processus de discrimination systémique. Le diagnostic social et l'analyse des publics peuvent être des outils d'auto-diagnostic afin de repérer certains processus discriminatoires : Qui accueille-t-on ? Est-ce en cohérence avec le portrait sociologique des usagers auxquels on s'adresse ? A partir de cette analyse, il s'agit d'identifier les obstacles, notamment ceux relevant de processus discriminatoires, et de mettre en place des actions pour y remédier.

LE STATUT DE L'ENFANT À TRAVERS LA DESCRIPTION DU QUOTIDIEN

Le projet pédagogique de la structure décrit les pratiques quotidiennes et les choix pédagogiques de l'équipe. La mission principale est généralement de répondre aux besoins physiques et psychiques de l'enfant, et il s'agit de poursuivre les objectifs suivants : développement de l'enfant, éveil, autonomie, socialisation. Les attitudes du professionnel lors des soins donnés à l'enfant (change, repas, sommeil) sont décrites de manière très précise avec une insistance sur les aspects suivants : respecter son individualité, le reconnaître dans sa singularité, avoir une attitude de bienveillance... Il ressort, de ces éléments, une représentation "majoritaire" quant au statut donné à l'enfant et au rôle du lieu d'accueil :

- un lieu de services qui doit répondre aux besoins d'un "enfant individu" ;
- un lieu d'apprentissage des règles et du respect des différences pour un "enfant-citoyen" qui s'initie à la vie en commun ;
- un lieu de prévention et de "rattrapage" des inégalités sociales par la fréquentation du lieu qui serait à même de "combler certaines carences" du milieu familial pour un "enfant usager".

Pierre Moisset¹, sociologue, propose une autre approche du rôle et de l'inscription du lieu d'accueil de la petite enfance dans la vie de l'enfant :

- il considère le lieu d'accueil comme "un lieu de vie et d'apprentissage, un lieu "naturel" de vie. (...). L'enfant n'est pas "simplement" socialisé par le groupe, au sens d'une accoutumance à la vie en groupes, d'une sensibilisation au fait d'être en dehors de la famille, à une place "parmi d'autres" au sein d'un collectif plus large. L'enfant développe des compétences qu'on pourrait appeler des compétences sociales, c'est-à-dire juger de l'intérêt général, penser et se penser par rapport au groupe".
- il considère que ce groupe constitue "un espace social démocratique", "c'est à dire régi par une conception précise de ses composantes : ce sont des individus et des individus égaux. Et par

une conception précise des relations entre ces composantes : ces individus doivent se respecter et s'articuler, leurs interactions sont source d'apprentissage du fait qu'elles sont inscrites dans un horizon démocratique". Dans cette perspective, ce n'est pas n'importe quelle expérience collective, poursuit Pierre Moisset, mais une expérience collective où "l'enfant est porteur d'une voix, d'une voix qui compte, d'une voix parmi d'autres" donc égale aux autres, pourrait-on rajouter dans une perspective de prévention des discriminations.

Cette approche est intéressante et s'articule à une approche de prévention et de lutte contre les discriminations car :

- Elle s'appuie sur le projet d'un collectif qui veut réaliser l'égalité entre les "composantes" d'un groupe ;
- Elle pousse à repenser le "statut" de l'enfant, et à le considérer comme un "enfant influent" pouvant participer, à parts égales, aux processus de décision et de construction du lieu d'accueil ;
- Elle permet au professionnel de la petite enfance de se positionner à la fois comme un professionnel du soin (positionnement habituel) et comme un professionnel porteur d'un projet d'éducation et de transmission.

Adopter cette représentation "élargie" du lieu d'accueil interroge le fonctionnement de la structure et l'équipe sur les enjeux suivants :

- les modalités de participation des enfants ;
- la transmission des normes implicites et des rôles sociaux par les jeux et les activités proposées, les postures adoptées par les professionnels vis-à-vis des enfants ou encore la composition des collectifs de travail (composé uniquement de femmes bien souvent). Ainsi dans le cadre de l'analyse menée par le Furet et l'ORIV, aucun projet n'interroge les activités et les jeux proposés comme des vecteurs implicites de transmission de stéréotypes et de préjugés et comme partie prenante d'une éducation anti-discriminatoire. A la lecture des projets d'établissement, ils sont principalement considérés comme des vecteurs d'éveil, de développement de la motricité fine, du développement de la coopération.

La prévention des discriminations peut ainsi permettre aux professionnels de la petite enfance de renouveler leur approche et d'ancrer leur projet dans les objectifs suivants en cohérence avec leurs missions :

- promouvoir une "culture et une éducation de l'égalité" par la cohérence entre valeurs véhiculées et fonctionnement du lieu d'accueil ;
- faire du lieu d'accueil un véritable lieu de participation et de démocratie ;
- contribuer, par un traitement égalitaire et sans discrimination, à une construction positive des enfants, des professionnels et des parents au sein du lieu d'accueil ;
- favoriser la justice sociale.

¹Pour en savoir plus : <http://www.pierremoisset.fr/>

ZOOM

■ BIBLIOGRAPHIE

Centre d'analyse stratégique, **Rapport sur le service public de la petite enfance**, Paris, CAS, février 2007, 82 p.

www.strategie.gouv.fr/system/files/rapport8_sppe_complet_1.pdf

Collectif, **Déjouer les discriminations dès la petite enfance**, in *Le Furet*, n° 66, hiver 2011, pp. 8-37

DESSEN TORRES Véronique, **Tu ne discrimineras pas !? des intentions aux pratiques professionnelles**, Paris, Les points sur les i, mars 2011, 151 p.

Ecole santé social sud-est (ESSE), **Travailler la diversité en accueil de jeunes enfants. Professionnels et parents**, Lyon, Chronique sociale, octobre 2011, 109 p.

Enfants d'Europe, **Vers une approche européenne de l'accueil de la petite enfance : Une politique proposée par Enfants d'Europe**, sept. 2008, 13 p.

www.lefuret.org/EDE/charte/REPRINT%20Declaration%20FR%20FINAL.pdf

HAMEL Marie-Pierre, LEMOINE Sylvain, **Quel avenir pour l'accueil des jeunes enfants ?** in *La Note d'analyse - Questions sociales*, n°257, janvier 2012, 12 p.

www.strategie.gouv.fr/content/quel-avenir-pour-laccueil-des-jeunes-enfants-note-danalyse-257-janvier-2012

MONY Myriam, **Entre laïcité et diversité, quelles perspectives éducatives pour les jeunes enfants ?** Toulouse, Erès, 2011, 222 p.

PESSAQUE Bérengère, MAFFESSOLI Murielle, **Petite enfance et discriminations : quelles réalités ?** in *Actualités sur l'intégration, la promotion de l'égalité et la ville*, n° 61, novembre 2010

http://www.oriv-alsace.org/pages1/4-prod/actusur_soixante_et_un.pdf

PREISSING Christa, WAGNER Petra dir., **Les tout-petits ont-ils des préjugés ? Education interculturelle et antidiscriminatoire dans les lieux d'accueil**, Ramonville Saint-Agne, Erès, 2006, 126 p.

RAYNA Sylvie, BOUVE Catherine, MOISSET Pierre, dir. **Pour un accueil de qualité de la petite enfance : quel curriculum ?**, Toulouse, Erès, 2009, 412 p.

SCHUHL Christine, **Réaliser un projet accueil petite enfance. Du projet d'établissement au projet pédagogique**, juin 2005, Lyon, Chronique Sociale, 119 p.

■ DÉFINITION

La **discrimination** se définit comme une différence de traitement opérée entre des personnes ou des groupes, placés dans une situation comparable, sur la base d'un critère illégal (sexe, âge, origine, etc.) dans un domaine visé par la loi. Elle peut prendre différentes formes :

- directes

Exemple : refuser l'accueil d'un enfant en raison de ses origines : lien direct entre le refus et l'origine.

- **indirectes** : lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutres entraîne dans les faits un désavantage particulier pour un certain groupe de personnes par rapport à un autre groupe.

Exemple : le critère du temps plein pour accorder une place est un critère neutre, mais peut défavoriser un groupe spécifique : les femmes seules ou les familles monoparentales par exemple car les femmes, qui composent la majorité des familles monoparentales, sont également, en proportion plus élevée, titulaires d'emplois à temps partiel.

- **systémiques** : ces discriminations résultent de processus, de fonctionnements reposant sur des pratiques volontaires ou non mais qui donne lieu à des différences de traitement
Exemple: les modes de communication retenus ou les principes de cooptation dans les crèches parentales.

Directrice de publication : Murielle Maffessoli

Rédaction du zoom : Gaëlle Donnard

Rédaction : Équipe de l'ORIV

Suivi et contact : Diane Hässig



Observatoire Régional de l'Intégration et de la Ville

1, rue de la Course / 67000 Strasbourg

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

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