

Journée Des Professionnels de la ville

Les axes transversaux des Contrats Urbains de Cohésion
Sociale : Intégration des populations immigrées,
Prévention des discriminations, Egalité des chances

Compte-rendu de la séance

15 avril 2008 - Colmar



Observatoire Régional de l'Intégration
et de la Ville, Alsace

1 rue de la course ■ 67000 Strasbourg

■ tél: 03 88 14 35 89 ■ fax: 03 88 21 98 31

■ mel: oriv.alsace@wanadoo.fr

■ site: www.oriv-alsace.org

| L'objectif de cette rencontre était de rendre compte :

- Des enjeux nationaux et locaux en matière d'intégration des populations immigrées, de lutte contre les discriminations et d'égalité des chances,
- Des moyens d'action dans le cadre du CUCS.

| La rencontre s'est structurée en trois temps :

- Tout d'abord, Murielle Maffessoli, Directrice de l'Oriv, a présenté **les politiques d'intégration et de lutte contre les discriminations ainsi que le sens de « l'égalité des chances »**.
- Dans un second temps, Ufük Döğrusöz, Chargé de mission à l'ACSE - Direction régionale Alsace, a exposé **les liens entre les axes transversaux des Contrats Urbains de Cohésion Sociale (CUCS) et les axes thématiques**.
- Enfin, Stéphane Martin, Chef de projet CUCS à Epinal-Golbey-Chantraine, a fait part de son expérience dans **la mise en œuvre d'un plan local de lutte contre les discriminations sur le marché du travail**.

| Pièce jointe :

- ORIV, *Immigration, Intégration, Discriminations... De quoi parle-t-on ? Quelques éléments de compréhension*, Strasbourg, ORIV, avril 2008, 33 p.

INTEGRATION, DISCRIMINATIONS, EGALITE DES CHANCES : DE QUOI PARLE-T-ON ?

Murielle MAFFESSOLI
Directrice, ORIV

Le gouvernement a souhaité que les questions d'intégration, de prévention des discriminations et d'égalité des chances constituent un enjeu transversal dans le cadre des Contrats Urbains de Cohésion Sociale.

Cette volonté est à mettre en lien avec les politiques publiques mises en œuvre dans ce domaine.

Elles trouvent leur origine dans le discours prononcé en octobre 2002 par le Président de la République refondant la politique d'intégration sur :

- une redéfinition de l'intégration fondée sur le contrat, le droit commun, la construction du parcours d'intégration,
- la promotion sociale, professionnelle et culturelle,
- la lutte contre les intolérances et les discriminations, le combat pour l'égalité des chances.

Avant de développer les liens entre axes transversaux et axes thématiques, nous avons défini les termes (intégration, étranger, immigré, discriminations, etc...) et exposé les principes généraux de ces politiques.

| Intégration, discriminations

¹ ORIV, *Immigration, Intégration, Discriminations... De quoi parle-t-on ? Quelques éléments de compréhension*, Strasbourg, ORIV, avril 2008, 33 p.

Vous trouverez en pièce jointe un dossier¹ de présentation des politiques d'intégration et de lutte contre les discriminations.

Ce qu'il faut retenir :

- Les politiques d'intégration ne s'adressent pas à l'ensemble des populations étrangères et/ou immigrées, mais principalement aux primo-arrivants.
- Les profils des primo-arrivants ont beaucoup évolué ces dernières années : l'immigration de travail a longtemps été essentiellement masculine, les femmes migrant dans un second temps dans le cadre du regroupement familial. Aujourd'hui l'immigration s'est féminisée, rajeunie et les primo-arrivants accèdent assez rapidement au marché du travail. L'injonction actuelle de maîtrise des flux migratoires et de limitation de l'immigration familiale au profit de l'immigration de travail méconnaît la réalité.
- La politique d'intégration est centrée sur l'accueil des primo-arrivants. Au terme de la période d'accueil, les publics sont orientés vers le « droit commun », c'est-à-dire qu'il n'y a plus de dispositifs spécifiques en leur faveur. Se pose alors la question de la prise en compte des spécificités des publics, comme les migrants vieillissants par exemple.
- La Cité Nationale de l'Histoire de l'Immigration (CNHI) développe des projets en faveur de la mémoire de l'immigration et met à disposition des ressources (www.histoire-immigration.fr).
- Il est important de prendre en compte le ressenti des personnes discriminées, afin d'éviter les tentations de repli sur soi.

Egalité des chances

Cette notion est récente en France. Apparue en 2003 dans les discours et dans les politiques publiques, elle s'est concrétisée par la nomination en 2005 d'un ministre délégué à l'égalité des chances.

La « loi pour l'Égalité des Chances » du 31 mars 2006 a été à l'origine de la création de l'Agence Nationale pour la Cohésion Sociale et l'Égalité des Chances (ACSé) et a permis la légalisation du testing. L'égalité des chances avait été désignée « grande cause nationale » en 2006.

Définir cette notion est complexe. En effet, « 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 ».

Pour les politiques publiques et la société, il s'agit de donner les moyens à chaque citoyen de saisir ses « chances » de façon équitable, de lui donner les clés pour s'épanouir et apporter ses compétences à la société. Ainsi, l'égalité des chances doit garantir l'égalité aux moments décisifs de la vie : accès à l'éducation, à la culture, à un emploi, à un logement...

Contrairement aux discriminations, l'égalité des chances n'est pas un concept juridique, mais une référence politique.

L'égalité des chances repose sur deux principes :

- La méritocratie : la référence à « l'égalité des chances » affirme que chacun, quels que soient son origine sociale ou son lieu de naissance, doit avoir les mêmes chances de s'élever par son propre mérite dans l'échelle sociale.
- La diversité : sans être précisée, il s'agit de la « diversité culturelle ». Cette expression rend compte de la coexistence sur le territoire national d'une pluralité de personnes issues de cultures et d'origines différentes (liée à l'histoire de l'immigration en France).

Cependant, 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. L'approche fondée sur l'égalité des chances situe l'action sur le plan individuel et repose sur le mérite. Il s'agit de permettre à tout un chacun de disposer des mêmes chances initiales, mais l'action relève dans un second temps de la personne elle-même.

Conclusion

Plus que les autres territoires, les quartiers prioritaires de la politique de la ville sont concernés par ces trois sujets :

- En matière d'**intégration** : les caractéristiques sociodémographiques de la population le montrent, les immigrés, les étrangers et les primo-arrivants sont surreprésentés dans ces secteurs.
- En matière de **discriminations** : des représentations stigmatisantes sont véhiculées à propos des quartiers d'habitat populaire et de leurs habitants.
- **Egalité des chances** : les statistiques le montrent, les habitants de ces territoires n'ont pas les mêmes chances d'accéder à un logement privé, aux études, à un emploi durable, etc...

Ces trois approches (intégration, discrimination, égalité des chances) sont très différentes, à la fois par rapport aux publics auxquels elles s'adressent, aux principes sur lesquels elles reposent et aux moyens dont elles disposent.

LES LIENS ENTRE AXES TRANSVERSAUX ET THEMATIQUES DANS LES CUCS

Ufuk DÖGRUSÖZ

Chargé de mission, Acsé
- Direction régionale
Alsace

La circulaire du 24 mai 2006 relative à la mise en œuvre des Contrats Urbains de Cohésion Sociale préconise une prise en compte transversale des objectifs en faveur de l'intégration, de la lutte contre les discriminations et de l'égalité des chances, dans chacun des axes thématiques (habitat et cadre de vie, emploi et développement économique, la réussite éducative, la santé, la citoyenneté et la prévention de la délinquance).

² DIV, *Contrats urbains de cohésion sociale : Fiches thématiques*, Paris, DIV, décembre 2006, 31 p.

Dans ses fiches thématiques² de décembre 2006, la Délégation Interministérielle à la Ville (DIV) a proposé un cadre méthodologique pour la prise en compte de la lutte contre les discriminations dans les axes thématiques des CUCS. La DIV met notamment l'accent sur la **qualification collective**, la nécessité d'engager un **diagnostic partagé** et de construire des **stratégies communes**.

³ Communauté d'Agglomération Mulhouse Sud Alsace

A partir de la situation régionale, des pistes d'actions ont été mises en avant afin de favoriser la prise en compte de la lutte contre les discriminations comme axe transversal des CUCS.

⁴ Communauté Urbaine de Strasbourg

La lecture de trois CUCS de la Région (Colmar, CAMSA³ et CUS⁴) étudiés à titre d'exemple, montre que la lutte contre les discriminations et l'intégration sont abordés différemment. Si les CUCS de Colmar et de la CUS ont inscrit ces thématiques comme le prévoit la circulaire, c'est-à-dire comme un axe transversal, le CUCS de la CAMSA les a instaurées comme axe thématique spécifique « intégration et lutte contre les discriminations », en plus d'une logique transversale à l'ensemble des thèmes.

Cependant les CUCS sont des documents dynamiques et leurs applications passent par des programmes annuels d'appel à projets et des relations de partenariat avec les opérateurs et les associations. Ce point constitue une marge certaine de progression.

Le calendrier de mise en place et d'application des CUCS (les deux périodes de triennales 2007/09 et 2010/12) permettent encore des réajustements et l'émergence d'actions dans ces domaines. Dans cette optique, la dynamique que va créer les processus d'évaluation (élaboration des référentiels, choix d'axes et d'actions à évaluer) permettra de réinterroger la prise en compte des axes transversaux dans les thématiques du CUCS.

Les débats avec les participants ont permis de formuler quelques préconisations qui pourraient s'ajouter à des plans d'actions existants:

- Une meilleure appropriation de la convention CUCS par les associations et « opérateurs prestataires »,
- Une construction collective (entre partenaires de la politique de la ville et associations) sur les actions à mener en faveur de l'intégration et de la lutte contre les discriminations,
- La nécessité de mobiliser les réseaux des acteurs locaux inter-quartiers œuvrant dans ces domaines. En effet, les structures les plus à même de mener des actions incluant des objectifs en faveur de la lutte contre les discriminations ou l'intégration ne sont pas forcément implantées sur le quartier,
- Les financeurs doivent également faciliter le financement d'actions transversales.

UN EXEMPLE D'OUTIL : LE PLAN LOCAL DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

a. Pourquoi et comment le plan a-t-il démarré ?

Stéphane MARTIN
Chef de projet CUCS à
Epinal-Golbey
Chantraine

- La prise en compte de la **parole des habitants** : à l'occasion du diagnostic local préalable à une opération de renouvellement urbain les habitants, et notamment les plus jeunes, ont fait état de difficultés d'accès à l'emploi et de leur sentiment de discrimination.
- Des **statistiques** : les habitants des quartiers prioritaires représentent 35% de la population spinalienne. Le taux de chômage est nettement plus important sur ces territoires.
- Une **étude** : un diagnostic a été réalisé par une étudiante sur la « perception des opérateurs et partenaires locaux de la politique de la ville des intermédiaires à l'emploi et des habitants vis-à-vis des problématiques de discrimination en matière d'emploi et de logement ».
- Des **constats** :
 - o Les effectifs des entreprises rencontrées sont souvent très loin d'être le reflet de la diversité d'origine de la population des quartiers.
 - o Les procédures de recrutement ne garantissent pas toujours l'égalité de traitement des candidatures.
 - o Les salariés d'origine étrangère rencontrent parfois des difficultés à s'intégrer, voire à être acceptés par les clients.
 - o La discrimination vis à vis des minorités visibles est une réalité : il leur est difficile de trouver des stages ou d'être embauchés.
 - o Il y a une méconnaissance réciproque, d'une part, des potentiels en termes de compétences, d'autre part, des emplois, des métiers et des moyens d'y accéder...

b. Comment le plan s'est-il construit ?

- Validation par le comité de pilotage du Contrat de Ville en date du 30 octobre 2003.
- En 2004, le Syndicat Intercommunal de Gestion du Contrat de Ville est retenu par un comité de pilotage national composé de la DIV, la DGEFP, la DGANPE, le FASILD, la DPM en vue de mener à titre expérimental, au niveau national, la mise en œuvre d'un plan local de lutte contre les discriminations sur le marché du travail.
- Inscription du dispositif dans le cadre du Plan local d'actions du Service Public pour l'Emploi pour 2004-2008.
- Mise en place d'une action de formation en lien avec le Conseil Départemental d'Accès aux Droits (CDAD) en 2004.
- Mise en place de groupes de travail en 2004.
- Signature d'un protocole d'accord le 14 janvier 2005, arrêtant la mise en œuvre de 17 actions opérationnelles.
- Mise en place des 17 actions à partir de 2005.

c. Quels sont les objectifs du Plan ?

- La **mobilisation** des réseaux d'employeurs et des organisations syndicales, Le renforcement de la **qualification** des intermédiaires de l'emploi.
- La **sensibilisation** du grand public, la transformation des représentations et images de la société d'accueil.
- La **valorisation** des initiatives locales portées notamment par les associations.
- **L'accompagnement** des publics cibles.
- **L'accès aux droits** par la création d'un réseau de référents relais.

d. Les actions mises en oeuvre

La mobilisation des réseaux d'employeurs et des organisations syndicales :

- Les chartes sur la diversité et l'égalité des chances :
 - o Auditer les procédures de recrutements et les processus d'évolution au sein de l'entreprise.
 - o Sensibiliser le personnel et l'encadrement.
 - o Développer le tutorat et organiser un réseau de parrains.
 - o Favoriser l'accès à des stages.
- L'accompagnement des entreprises dans la mise en oeuvre des engagements de la charte : sensibilisation des collaborateurs et formations spécifiques en direction des DRH et des employeurs des fonctions publiques d'Etat, territoriale et hospitalière.
- L'utilisation des clauses pour la promotion de l'emploi et la formation.
- Faire de la prévention des discriminations un outil de dialogue social au sein de l'entreprise.
- Construire un accord de branche sur la diversité et contre les discriminations.

Le renforcement de la qualification des intermédiaires de l'emploi :

- Formation des acteurs du Service Public de l'Emploi Local,
- Formation des intermédiaires de l'emploi.

En matière de sensibilisation du public :

- La culture comme outil d'intervention privilégiée :
 - o Faire évoluer les représentations et les stéréotypes communément véhiculés qui peuvent alimenter les phénomènes de discriminations.
 - o Accompagner la transformation urbaine du quartier et valoriser les habitants et leurs compétences (livres, spectacles, pièces de théâtre, jeux, émissions télévisées, vidéoquizzes, conférences).
- Des espaces d'expression ouverts aux professionnels et aux habitants.

En matière d'accès aux droits et d'accompagnement des victimes.

- Un accompagnement juridique des victimes : Halde, CDAD.
- Un accompagnement également psychologique et social.

e. Quels sont aujourd'hui les impacts et les résultats obtenus ?

- Une cinquantaine d'actions ont effectivement été mises en place.
- Deux cent entreprises ont été sensibilisées. Quarante sont signataires de la charte et participent régulièrement aux réunions de travail.
- Plus de 150 personnes ont été accompagnées et 500 professionnels ont été formés.
- 10 000 foyers ont également été touchés potentiellement via la télévision locale.
- Des initiatives se multiplient en matière de prévention des discriminations.
- On assiste à une visibilité de l'engagement et de l'action publique.
- Une meilleure connaissance des mécanismes discriminatoires, une évolution dans les pratiques et les représentations, la circulation de l'information se mettent progressivement en place.
- Le plan a été financé à 90 % par des financements du droit commun hors CV.

Cependant il faut relativiser ce travail dans l'attente d'un bilan à plus long terme, notamment via des indicateurs statistiques, pour voir si la situation a effectivement évolué et si le dispositif se structure à travers la mise en place d'un réseau pérenne au-delà du contrat urbain de cohésion sociale.

Par ailleurs, l'évaluation est insuffisante en matière d'affichage des changements des pratiques professionnelles et organisationnelles.

Le tableau suivant témoigne des difficultés rencontrées et des résultats obtenus.

Evolutions constatées depuis la mise en oeuvre du plan :

	Ne sait pas	NON	OUI
Une mobilisation et une sensibilisation locale			91%
Une circulation de l'information	8%	8%	83%
Une structuration d'un réseau local d'acteurs		8%	75%
Une meilleure connaissance des mécanismes discriminatoires			75%
Une évolution des représentations	16%		41%
Une sensibilisation des publics cibles			41%
Une évolution des pratiques	16%	16%	33%
Le lancement d'actions de prévention au-delà du CUCS	25%	8%	16%
Une évolution de la proportion d'héritier de l'immigration dans les entreprises partenaires du plan ou du bassin d'emploi	16%	8%	8%

(Tableau issu d'un sondage bilan effectué auprès des acteurs de la politique de la Ville, des institutions signataires du protocole d'accord, août 2007).

f. La méthode utilisée

- **Une approche locale** : coller aux particularités du territoire, envisager la réparation pour les personnes discriminées dans la proximité, mobiliser les institutions et les associations.
- **Une approche structurelle, conjoncturelle et plurielle** : se placer dans la durée et viser une transformation en profondeur des pratiques professionnelles. Les discriminations étant produites par un système complexe d'interactions entre les acteurs, il est indispensable pour être efficace de travailler sur plusieurs champs et avec plusieurs partenaires.

- **Une approche axée sur la connaissance et l'objectivation des faits** : permettre une prise de conscience collective de la réalité du processus discriminatoire.
- **Une approche liée au faire savoir** : il est nécessaire de sortir du déni sociétal. Des actions de communication ont été menées en direction des entreprises, du grand public...
- **Une approche externalisante vers les milieux concernés** : qualifier les acteurs (tous les niveaux hiérarchiques).
- **Une approche qui prenne en compte les victimes** : accompagner les victimes de discriminations.
- **Une approche qui favorise un portage politique et technique** : ce portage doit être fort et partagé par les instances signataires du plan. Un référent animateur du plan doit également être nommé.

g. Des principes incontournables

- Agir en direction des discriminés et publics potentiellement discriminés,
- Prendre en compte la parole des « discriminés » et leur ressenti,
- Produire de la connaissance localement,
- Initier une démarche globale et partenariale,
- Connaître, communiquer et mobiliser,
- Modifier les pratiques professionnelles,
- S'inscrire dans un réseau d'acteurs et mettre en place un travail partenarial (dans la réflexion, dans l'élaboration et dans la mise en œuvre des réponses),
- Allier action individuelle et collective dans une logique de proximité, partant des situations concrètes,
- Articuler une logique de médiation, de prévention et de répression.

Conclusion

D'après l'expérience spinalienne, il faut au moins 3 ans pour ancrer la prise en compte de la lutte contre les discriminations par les partenaires. Il est nécessaire de faire des « piqûres de rappel » régulièrement (auprès des entreprises, des associations et des collectivités). Les projets à Epinal sont venus au fur et à mesure, car il y a eu un cheminement collectif sur le sujet. Un plan de lutte contre les discriminations sur le marché du logement sera lancé dans les prochains temps.

Lutter contre les discriminations implique un portage fort de la part des politiques, mais aussi de l'animateur de la démarche (à Epinal le chef de projet du CUCS). Les actions de communication, liées au faire-savoir, ont permis de sortir du déni social. Il n'est pas possible de lutter efficacement contre les discriminations dans la discrétion.

Deux chantiers vont démarrer au niveau national sur le logement et l'éducation, sur le même modèle que les plans de lutte contre les discriminations sur le marché du travail.

ANNEXE 1**JOURNEE DES PROFESSIONNELS – LISTE DE PRESENCE****15 AVRIL 2008 – COLMAR**

PRENOM -NOM	FONCTION	ORGANISME	COORDONNEES
Nadia ALIOUA	Chef de projet CUCS/PRE Haguenu-Bischwiller- Kaltenhouse	Ville de Bischwiller	nadia.alioua@bischwiller.com 03 88 53 99 57
Christophe BOSCH	Chargé de mission territoriale – quartiers Briand-Franklin	Ville de Mulhouse	christophe.bosch@ville-mulhouse.fr 03 89 33 78 82
Virginie CHAUBIRON	Déléguée de l'Etat et conseillère technique Jeunesse et sports	DDJS du Bas-Rhin	virginie.chaubiron@jeunesse- sports.gouv.fr 03 88 76 80 27
Martine DEBROS	Chargée de mission territoriale – quartier Bourtzwiller	Ville de Mulhouse	martine.debros@ville-mulhouse.fr
Catherine DELAUNAY	Chargée de mission quartier Cronembourg	Ville de Strasbourg	catherine.delaunay@cus-strasbourg.net 03 88 77 75 89
Ufuk DOGRUSOZ	Chargé de mission	Direction Régionale de l'ACSE	ufuk.dogrusoz@lacse.fr 03 88 52 29 52
Gaëlle DONNARD	Chargée de mission	ORIV	donnard.oriv@wanadoo.fr 03 88 15 35 89
Fatima El HASSOUNI	Chargée de mission intégration	Ville de Mulhouse	fatima.elhassouni@agglo-mulhouse.fr 03 69 77 76 01
Nadine GUERRET	Responsable de la cellule d'appui prévention spécialisée	Conseil Général du Bas-Rhin	nadine.guerret@cg67.fr
Florence KOEGLER	Chargée de mission CUCS	Ville de Colmar	cohesionsociale@ville-colmar.com 03 89 20 67 71 – poste 1287
Murielle MAFFESSOLI	Directrice	ORIV	maffessoli.oriv@wanadoo.fr 03 88 15 35 89
Stéphane MARTIN	Chef de projet CUCS Epinal- Golbey-Chantraine	Syndicat intercommunal de gestion du CUCS	stephane-martin-cv@wanadoo.fr 03 29 31 49 48
Christophe MEDER	Référent technique prévention spécialisée	Conseil Général du Bas-Rhin	christophe.meder@cg67.fr
Odile MULLER	Chargée du suivi de la politique de la ville	DDASS du Haut- Rhin	marie-odile.muller@sante.gouv.fr 03 89 24 82 10
Caroline OBERLIN	Chargée de mission	ORIV	oberlin.oriv@wanadoo.fr 03 88 15 35 89
Sandrine SPIESER	Chargée de mission quartier Poteries	Ville de Strasbourg	sandrine.spieser@cus-strasbourg.net 03 88 77 75 97
Dominique SPINNER	Chargée de mission quartiers Koenigshoffen/Montagne Verte	Ville de Strasbourg	dominique.spinner@cus-strasbourg.net 03 88 10 54 83

ANNEXE 2

Bibliographie

Les axes transversaux des CUCS : Intégration des populations immigrées, Prévention des discriminations, Egalité des chances

Bibliographie non exhaustive - Ouvrages disponibles au centre de documentation de l'ORIV

Association des maires Ville et Banlieue de France, l'Agence nationale pour la Cohésion Sociale et l'Égalité des chances (Acsé), **Agir contre les discriminations : l'engagement des élus et des collectivités territoriales**, Paris, Acsé, novembre 2006, 34 p.

Cette synthèse rapporte les débats et les expériences présentées lors de différents séminaires qui se sont tenus entre l'Association des maires Ville et Banlieue de France et l'Acsé. Leur but était de faire le point sur la discrimination et l'égalité des chances et de proposer des solutions pour améliorer les interventions dans ce domaine. Des actions menées par des collectivités sont notamment rapportées.

Groupe CLARIS, **Discriminations, ségrégation, ghettoïsation : quel avenir pour les quartiers populaires?** in *CLARIS*, n°3, avril 2007, 38 p.

Ce numéro 3 de la revue CLARIS "Clarifier le débat public sur la sécurité" traite de la question des quartiers populaires, en d'autres termes des quartiers concernés par la politique de la ville. Les chercheurs de ce collectif s'attachent à chercher les causes et les remèdes à la ségrégation de fait de certaines parties du paysage urbain de notre pays. Education, emploi, logement sont les domaines investigués par ces experts en sciences sociales engagés. Revue téléchargeable sur : http://90plan.ovh.net/~groupecl/IMG/pdf/Claris._La_revue_n3.pdf

Centre d'études et de recherches sur les qualifications (CEREQ) : **Immigration et marché du travail, Formation emploi**, n°94, avril-juin 2006, 157 p.

Cette revue spécialisée sur les relations entre le système éducatif et le monde du travail consacre un numéro à l'étude des discriminations raciales. Au sommaire notamment : Alain Frickey et Jean-Luc Primon : « Une double pénalisation pour les non-diplômés du supérieur d'origine Nord-africaine ? » ; Frédéric Charles : « L'enseignement, une chance de mobilité sociale pour les jeunes issus des immigrations ? » ; Marnia Belhadj : « Quelle professionnalisation dans le travail social pour les diplômés issus de l'immigration ? » ; Didier Gélot, Claude Minni : « Les immigrés accèdent moins à la formation professionnelle continue »

Collectif, **Discriminations – I – De quoi parle-t-on ?** in *Vie sociale* n°3, 2006, 135 p.

Ce numéro de *Vie Sociale* aborde la question du « concept » de discrimination sous plusieurs angles (aspects philosophiques, légaux, conditions sociales, historiques et politiques, discrimination positive en question...) et présente un certain nombre de « situations discriminatoires » illustrant cette question (inégalités dans le champ de l'insertion sociale, sexisme, racisme...)

Collectif, **Discriminations – II – Comment lutter ?** in *Vie sociale* n°4, 2006, 135 p.

Ce numéro de *Vie Sociale* a pour mission de trouver des pistes de réponses-actions et de promouvoir des solutions : création de la Haute Autorité de lutte contre les discriminations et la promotion de l'égalité (HALDE) ; guide de réflexion pour l'organisation de débats contradictoires ; actions destinées à combattre les stéréotypes raciaux qui se construisent dans l'enfance ; promotion de certaines pratiques pour aider les individus à sortir du stigmate de la maladie mentale ; boîtes à outils, orientées sur l'emploi et le logement au service des professionnels de l'action sociale de l'insertion...

Collectif, **Immigration, intégration : la loi Sarkozy sur la maîtrise de l'immigration, la loi Villepin relative au droit d'asile, le contrat d'accueil et d'intégration, la lutte contre les discriminations raciales**, in *Regards sur l'Actualité*, n° 299, mars 2004, 112 p.

Ce dossier de *Regards sur l'actualité* présente les principales dispositions de la loi sur la maîtrise de l'immigration et en fournit une analyse critique accompagnée de données sur le contexte et du rappel des dispositions juridiques antérieures. Les deux premiers articles portent sur cette loi (réforme de la "double peine", lutte contre l'immigration clandestine, dispositions en faveur de l'intégration des immigrés réguliers). L'étude suivante porte sur le contrat d'accueil et d'intégration et la dernière est consacrée à la lutte contre les discriminations raciales. Ce numéro propose aussi des extraits du rapport Stasi sur la laïcité. Au sommaire : la loi sur la maîtrise de l'immigration, principales dispositions et analyse critique de Danielle Lochak ; la loi Villepin relative au droit d'asile de François Julien-Laferrère; le contrat d'accueil et d'intégration de Anne Bisson ; la lutte contre les discriminations raciales.

COSTA-LASCOUX Jacqueline, **République et particularismes** in *Problèmes Politiques et Sociaux*, n° 909 février 2005, 119 p.

Les textes présentés ici expliquent à la fois les facteurs d'unité et d'intégration propres à la France (le droit de la nationalité et les traditions d'accueil qui en font une terre d'immigration, le réseau associatif...) et les différents

aspects de la diversité qui la caractérise également : persistance d'identités régionales, spécificités locales et, sur la question de l'intégration des étrangers, le "creuset français". Après une analyse des difficultés actuelles de la politique d'intégration et une présentation des débats en cours sur la discrimination positive, la reconnaissance des identités culturelles, les risques du communautarisme, le dossier expose les orientations nouvelles de l'action publique en matière de laïcité et de cohésion sociale.

Délégation Interministérielle à la Ville (DIV), **Contrats urbains de cohésion sociale (CUCS): Fiches thématiques**, Paris, DIV, décembre 2006, 31 p.

Ce document présente les enjeux autour de la prise en compte des 6 thématiques suivantes, dans le cadre des CUCS : Création d'entreprise et développement économique ; Habitat et cadre de vie ; Le programme santé ; Prendre en compte la lutte contre les discriminations ; Prévenir la délinquance et développer la citoyenneté ; Accès à l'emploi ; Le développement social.

Téléchargeable sur : http://i.ville.gouv.fr/divbib/doc/CUCS_fiches_thematiques.pdf

DIV, Fasild, **Agir contre les discriminations dans les zones urbaines sensibles : L'apport des plans territoriaux de prévention et de lutte contre les discriminations sur le marché du travail (2001-2006)**, Paris, DIV, juillet 2006, 169 p.

Ce guide capitalise cinq années d'expérience de plans territoriaux de prévention et de lutte contre les discriminations. Il s'attache à informer les acteurs des plans de prévention et de lutte contre les discriminations sur le marché du travail. Il est téléchargeable sur : http://i.ville.gouv.fr/divbib/doc/guide_dicrimzus_juillet06.pdf

DOYTCHEVA Milena, **Une discrimination positive à la française ? Ethnicité et territoire dans les politiques de la ville**, Paris, La Découverte, 2007, 228 p. coll. Alternatives sociales

Cet ouvrage interroge l'équation entre territoire et ethnicité, à travers une étude historique et empirique des politiques de la ville, à qui on doit en France la construction des « quartiers sensibles » en catégorie de l'action publique. Il explore plus particulièrement trois champs problématiques : le développement et l'institutionnalisation des pratiques de discrimination positive territoriale, l'arrimage au territoire des politiques d'intégration puis de lutte contre les discriminations, et enfin le soutien public aux organisations « communautaires » des migrants et de leurs descendants.

ORIV, **Immigration, Intégration, Discriminations... De quoi parle-t-on ? Quelques éléments de compréhension**, Strasbourg, ORIV, avril 2008, 33 p.

Ce document présente l'historique de la notion d'intégration, sa définition, les politiques publiques d'intégration mises en œuvre et les publics concernés par celles-ci. Un zoom est réalisé sur la question de l'accueil des nouveaux arrivants, « moment clé du processus d'intégration ». Le deuxième volet du document est consacré aux discriminations par le biais notamment de définitions et du rappel de la législation. Pour ces deux thématiques, les principaux acteurs (publics et privés) intervenant dans les domaines de l'intégration et/ou de la prévention des discriminations font l'objet d'une présentation.

Document téléchargeable sur le site de l'ORIV : <http://www.oriv-alsace.org> Rubriques Productions / Les +

ORIV, Clapest, **Emploi et discriminations raciales en Alsace : où s'adresser ? – Annuaire des structures qui agissent auprès des victimes**, Strasbourg, ORIV, juin 2007, 77 p.

Cet annuaire recense des structures qui agissent, à l'échelle de la région Alsace, auprès des personnes victimes de discrimination raciales dans l'emploi. Il met à disposition des acteurs intéressés, les « intermédiaires » à l'emploi, des informations relatives aux structures et personnes intervenant auprès de ce public et s'inscrivant dans une dimension juridique.

SCHNAPPER Dominique, **Qu'est-ce que l'intégration ?** Paris, Gallimard, 2007, 256 p. coll. Folio actuel n°125

Dans cet ouvrage, Dominique Schnapper montre que le terme d'intégration appartient à la fois au langage politique et à celui de la sociologie. Elle analyse l'évolution de ce concept, depuis la pensée de Durkheim à aujourd'hui, période durant laquelle le vocabulaire s'est diversifié. Cette notion porte à la fois sur l'intégration des individus à la société et sur l'intégration de la société dans son ensemble

WEIL Patrick, **La République et sa diversité : Immigration, intégration, discriminations**, Paris, Seuil, 2005, 111 p. coll. La République des Idées

L'historien Patrick Weil révèle dans cet essai les paradoxes de la République entre ses principes déclarés et ses pratiques dans les faits, sur les questions de l'immigration, de l'intégration, des discriminations. Il passe successivement en revue ces grandes thématiques explicitant les politiques d'immigration en Europe, développant plus particulièrement le cas de la France et ses options en la matière. Quant à l'intégration, il pointe les nombreuses ambiguïtés des politiques mises en place. Enfin, il détaille les plans mis en place pour rendre effectif l'égalité des droits de tous, d'abord dans la société américaine avec l'affirmative action, puis les mesures prises en France.

POUR ALLER PLUS LOIN : QUELQUES SITES INTERNET

Europe

Commission européenne

Site de la Commission européenne consacré à la lutte contre les discriminations
<http://www.stop-discrimination.info>

Commission européenne contre le racisme et l'intolérance (ECRI)

La tâche de l'ECRI est de combattre le racisme, la xénophobie, l'antisémitisme et l'intolérance à l'échelle de la grande Europe et sous l'angle de la protection des droits de l'homme
http://www.coe.int/T/F/Droits_de_l%27Homme/Ecri/1-ECRI/

France

Agence National pour la Cohésion Sociale et l'Egalité des Chances (ACSE)

Favorise l'intégration des populations immigrées ou supposées telles et lutte contre les discriminations dont elles peuvent être victimes.

<http://www.lacse.fr>

Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Egalité (HALDE)

Lutter contre les discriminations prohibées par la loi, fournir l'information nécessaire, accompagner les victimes, identifier et promouvoir les bonnes pratiques pour faire entrer dans les faits le principe d'égalité.

<http://www.halde.fr/>

Haut Conseil à l'Intégration (HCI)

Le Haut Conseil à l'Intégration est une instance de réflexion et de propositions qui, à la demande du Premier ministre ou du comité interministériel, donne son avis sur l'ensemble des questions relatives à l'intégration des résidents étrangers ou d'origine étrangère.

<http://www.hci.gouv.fr>

LEGIFRANCE

Le service public de la diffusion du droit. Tous les textes de lois sont accessibles sur ce site.

<http://www.legifrance.gouv.fr/>

Ministère de la justice - Lois antiracistes

Explications des lois antiracistes.

http://www.vie-publique.fr/documents-vp/lois_antiracistes.pdf

Structures diverses

Diversité emploi

Portail internet de la diversité et l'emploi regroupant des actualités de la lutte contre les discriminations et des offres d'emploi "pro-diversité".

<http://diversite-emploi.com>

Emploi et diversité

Site internet, réalisé par l'ORIV et le Clapest, consacré à la question de la lutte contre les discriminations raciales au travail

<http://emploi-diversite.oriv-alsace.org/>

Ligue des Droits de l'Homme (LDH)

La LDH, par l'intermédiaire de sa permanence juridique nationale ou de ses sections locales, assure un rôle d'information et est susceptible d'interpeller les autorités publiques dans diverses situations révélatrices de pratiques illégales ou qui portent atteinte d'une façon ou d'une autre aux droits des individus.

<http://www.ldh-france.org>

Ligue Internationale Contre le Racisme et l'Antisémitisme (LICRA)

Information, sensibilisation du public ; interpellation des pouvoirs publics.

<http://www.licra.org>

Mouvement contre le Racisme et pour l'Amitié entre les Peuples (MRAP)

Information, sensibilisation du public, poursuites judiciaires, soutien aux victimes, interpellation des pouvoirs publics.

<http://www.mrap.fr>

Observatoire des discriminations

Il a pour objectif de mener des études et recherches concernant toutes les formes de discriminations

<http://cergors.univ-paris1.fr/observatoire-des-discriminationsfd.htm>

SOS Racisme

Site internet de l'association anti-raciste, engagée dans la lutte contre les discriminations (poursuites judiciaires des auteurs présumés de discrimination, accompagnement des victimes...)

<http://www.sos-racisme.org>