

PROJET RECI « DISCRIMINATIONS ET TERRITOIRES »

DEMARCHE DE CAPITALISATION DES INITIATIVES TERRITORIALISEES DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATION

Nadia HAMADACHE, intervenante chez Arese, a été missionnée par le CRDSU pour accompagner, en étroite collaboration avec Marion Veyret, chargée de mission au CRDSU, la réalisation du projet « Discriminations et territoires ». A ce titre elle a participé à la capitalisation en interrogeant différents acteurs intervenant dans des projets de lutte contre les discriminations sur la région Rhône-Alpes. Elle propose ici une analyse des différents éléments recueillis.

NOTE DE SYNTHÈSE SUR LA CAPITALISATION EN REGION RHONE-ALPES

Nadia HAMADACHE
Septembre 2008

Cette note de synthèse résulte d'un travail de monographies d'actions de prévention et de lutte contre les discriminations menées sur le territoire Rhône-alpin dans le cadre du projet de capitalisation national du réseau RECI¹ porté localement par le CRDSU². L'objectif poursuivi étant de repérer les perspectives de développement ou de changement qui permettent de guider les professionnels dans la mise en œuvre d'actions concourant véritablement à l'égalité de traitement. Afin d'organiser cette capitalisation, trois problématiques ont été identifiées par le réseau RECI comme devant plus particulièrement retenir notre attention :

- Comment conscientiser les élus locaux et mobiliser le bon niveau de responsabilité ?
- Comment impliquer les « victimes » et organiser leur accompagnement ?
- Comment créer un système cohérent sur un territoire donné permettant la mise en œuvre d'une politique publique locale ?

Cette capitalisation a permis de concourir à la réflexion menée sur l'ensemble du territoire à partir de l'analyse de la réalité locale.

SUR LA PROBLEMATIQUE DE LA CONSCIENTISATION DES ELUS ET LA MOBILISATION DU BON NIVEAU DE RESPONSABILITE

La problématique, telle que posée au départ, émerge du constat suivant : la lutte contre les discriminations est intellectuellement partagée par tous comme un axe transversal jugé incontournable mais elle repose moins sur une volonté politique collective que sur l'engagement d'élus convaincus³.

Ce constat interroge nombre de chercheurs⁴. Pour notre part, nous pouvons avancer les quelques éléments suivants relevés lors de notre étude.

¹ Réseau pour l'Égalité des Chances et l'Intégration

² Centre de Ressources et d'Échanges pour le Développement Social et Urbain

³ Postulat de départ réalisé par RECI :

L'expérience enseigne que les projets de lutte contre les discriminations sont souvent affaire de personnes plus que de structures. Une des conditions de réussite d'une démarche territorialisée est donc que la conviction rejoigne la fonction, c'est-à-dire que les bons niveaux de responsabilité soient sensibilisés. La question des élus est de ce point de vue très souvent soulevée. La question à laquelle on souhaite répondre ici est : quels cheminements ont été nécessaires, quels arguments ont été développés qui ont déclenché un intérêt des acteurs pour la non-discrimination, une volonté d'agir ?

⁴ Voir Olivier NOEL « Eléments de contexte politique relatif à la mise en œuvre d'une politique communautaire en matière de prévention et de lutte contre les discriminations au niveau du Grand Lyon », IS CRA Méditerranée, Septembre 2008.

Les raisons de la non mobilisation des élus

La réflexion sur cette question ne peut faire l'économie d'une approche politique inévitablement liée au concept de la discrimination. On note que le défaut de prise en compte de cette question par la plupart des élus s'explique par plusieurs raisons :

L'incompréhension du concept de discrimination

Ce propos a été maintes fois mis en avant pour expliquer la faible mobilisation des élus sur cette question. Cette cause nécessite cependant d'être étudiée de plus près afin de dépasser le constat peut être simpliste de l'incompétence des élus sur la question pour s'interroger plutôt sur les freins évidents à cette incompréhension. Car après plus de dix ans d'intervention sur le sujet, il est surprenant de faire encore ce constat. Il serait plus juste de parler de manque d'intérêt que de manque de compréhension même s'il est vrai que les deux aspects peuvent également être liés.

Pourquoi ce manque d'intérêt sur la question des discriminations ?

Un concept consensuel contreproductif en terme d'appartenance politique

La question des discriminations est arrivée sur l'agenda politique français par le biais de l'Europe. L'approche européenne s'est largement appuyée sur les valeurs universelles de ses propres textes (Convention européenne de sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales-1950) pour traduire la question discriminatoire en une question « universelle », transversale à tous les milieux et à tous les groupes politiques. La question concerne donc indifféremment la gauche et la droite qui partagent, bien évidemment, les valeurs de l'égalité. Aujourd'hui les partis politiques sont davantage en recherche de ce qui les distingue et fait leur spécificité. Or, la non discrimination ne permet a priori pas de renforcer leur identité puisqu'elle est devenue l'apanage de tous les partis républicains. En ce sens, elle ne peut pas vraiment intéresser les politiques qui n'ont pas développé de projet de société autour de cette question (point développé plus loin).

Un concept qui oblige à revisiter ses fondamentaux

Ce concept ne résiste pas à la confrontation des valeurs qu'il réinterroge et c'est pourquoi il embarrasse aussi bien la droite que la gauche. Le principe libéral de la liberté individuelle, de la libre initiative et de la méritocratie est bafoué par la discrimination qui remet en cause ces fondamentaux⁵. Ce malaise a conduit la droite à intervenir par la juridiciarisation de la question (création de la HALDE, des Pôles Anti-discrimination des Parquets) véhiculant ainsi l'idée que tout comportement discriminatoire est contre nature dans un système libéral visant à tirer profit des talents de chacun. En même temps, il prône les actions d'égalité des chances qui visent à porter des individus exclus à un niveau de mise en concurrence semblable aux autres afin qu'ils puissent participer aux différents marchés au même titre que les autres. Cette approche n'a toutefois pas pour objet de remettre en cause le fonctionnement de ces marchés, fussent-ils discriminatoires. Mais les parties de gauche ne sont pas moins embarrassées par la question⁶. Le principe de solidarité notamment véhiculé par la politique de la ville qui vise à donner plus à ceux qui ont moins afin de répondre à l'exigence de justice sociale est mis à mal avec les discriminations qui perdurent malgré tout. D'une part la discrimination montre là une limite du principe du pouvoir décisionnel des politiques sur les agents économiques. D'autre part, elle dévoile son insuffisance face à des discriminations qui ne peuvent trouver leur réparation dans des mesures de type solidaire (exemple des discriminations vécues par les femmes ou les homosexuels).

Au delà des valeurs partisans, la discrimination réinterroge également les valeurs fondamentales de la société et qui peinent, semble t-il, à coexister. Ceci a pour conséquence de voir des élus se débattre dans d'interminables

5 Guglielmi.G, l'égalité des chances, Ed Recherches, avril 2000, La découverte

6 Voir Patrick Simon « *Comment la lutte contre les discriminations est-elle passée à droite ?* », n° 52 de Mouvements. Décembre 2007.

conflits de valeurs dont ils ont du mal à distinguer les principes (ex : Défendre à la fois l'émancipation des femmes et la liberté culturelle qui conduit à accepter le port du foulard islamique vécue par nombre d'élus(e)s comme antinomique/ Défendre le droit aux soins pour tous et les demandes discriminatoires de certains usagers). Faute d'une clarification face à ce qui peut sembler contradictoire, la plupart des élus préfèrent repousser toute intervention sur ce champ.

Un concept qui interroge ses propres représentations et ses pratiques

De nombreux élus, à l'affût de solutions dans la société civile au moment des campagnes électorales, semblent perdre cette faculté d'écoute une fois élu. Sans nous attarder sur la « psychologie de l'élus »⁷, cette difficulté à se remettre en cause et à chercher à se former est constatée par de nombreux acteurs selon le principe énoncé par Julien Viteau « à force de vouloir qualifier l'autre, on le disqualifie »¹¹. L'élus, qui représente les citoyens, est vécu (et se vit lui-même) comme un modèle à suivre. Aux yeux des citoyens qui l'ont élu, il est l'archétype du citoyen modèle qui doit donner l'exemple. Or, sur le terrain de la discrimination, nous avons tous une part de responsabilité dans le schéma largement développé de la coproduction active ou passive et à ce titre, nous nous devons de revisiter nos représentations et nos pratiques professionnelles. L'élus peut alors se sentir en porte à faux lorsqu'il est questionné sur les propres pratiques de sa politique, de son territoire, de son management interne ou de son groupe d'appartenance politique.

La crainte du déploiement des intérêts particuliers au détriment des intérêts collectifs

La question des discriminations, telle qu'elle peut être énoncées dans certains territoires, conduit des élus à craindre les demandes de « particularisme » des différents groupes présents sur le territoire (question fortement en lien avec l'implication des victimes qui fera l'objet d'un développement ultérieur). En effet, chaque groupe social (réunissant des individus confrontés à une problématique similaire) revendique auprès des élus leur statut de victimes potentielles et demande à ce que des actions soient mises en œuvre pour y remédier. Les différents groupes de la commune revendiquent d'être reconnus et soutenus au même titre que les autres créant de ce fait une forme de concurrence (exemple des revendications des communautés musulmanes et juives sur une commune). Ce risque de détournement de l'intention politique constitue la conséquence directe de l'approche par critère qui tend à résoudre les dysfonctionnements constatés par des mesures compensatoires mais peine à agir sur les causes. Même si il est légitime pour des élus d'envisager des mesures de rattrapage lorsque des « retards » sont constatés, cette approche n'est pas sans conséquence sur les impacts électoraux qui peuvent influencer les décisions politiques. C'est pourquoi de nombreux élus préféreront une approche territoriale à une approche par groupe social afin de limiter les risques d'une logique de critères. Ceci participe finalement à une meilleure appréhension de la question puisqu'on note que la tendance à hiérarchiser ou mettre en concurrence les critères de non discrimination conduit inévitablement à l'éviction d'un critère par un autre en fonction de priorités fortement influencées par l'actualité.

La question de l'impact des actions sur la dynamique territoriale

La communication des actions de lutte contre les discriminations porte généralement sur les modes d'actions, le nombre de partenaires mobilisés, les engagements pris, etc. mais peine à afficher des résultats mesurables. Cette mesure passe aujourd'hui principalement par le nombre de cas repérés mais qui a le désavantage d'apparaître comme le résultat d'un simple ressenti de la population en posant l'éternelle question du lien entre le niveau de sensibilisation de la population et la juste appréhension de la problématique par cette même population. Ce manque d'impact immédiat entraîne une invisibilité des effets attendus de l'action publique sur le territoire qui rend sceptique les élus sur l'intérêt à agir. Ou alors, ils préféreront actionner des opérations d'égalité des chances qui vise l'insertion des publics en difficulté. Cela présente le double avantage d'une part d'apaiser les tensions qui peuvent exister sur un territoire donné en montrant que l'on agit. D'autre part elles permettent d'avancer des résultats visibles à partir d'indicateurs simples comme le nombre d'emplois créés par exemple.

⁷ De Sutter.P, « Ces fous qui nous gouvernent. Comment la psychologie permet de comprendre les hommes politiques », Les Arènes, 2007.

Quels remèdes ?

Sans prétendre répondre complètement à cette vaste question, quelques points sont apparus comme permettant de lever une partie des freins repérés.

Le passage de la conviction à l'action

Certains élus ont réussi à transformer leur conviction en objet professionnel. Il s'agit donc de mettre en évidence les éléments qui ont permis ce passage de la conviction à l'action.

Dans chacune des actions étudiées en Rhône Alpes, la question de la mobilisation des élus est effectivement apparue comme capitale dans la mise en œuvre des projets. Si la mobilisation constitue souvent le moteur essentiel à la mise en place de l'action, elle repose toujours sur une « *forte conviction* » de l'élu qui prend forme dans l'action. Il est donc intéressant de s'attarder sur le processus permettant le passage de la « simple conviction » à la « forte conviction ».

Dans le cas de la « simple conviction », l'élu a admis l'existence des discriminations qu'il considère comme dommageables. C'est la phase de post déni. Cette conviction repose soit sur une expérience personnelle directe ou de proximité (*lorsqu'elle touche son entourage proche par exemple*), soit sur des témoignages concordants portés à sa connaissance⁹. Mais si cela est rendu possible, c'est parce qu'un contexte national, a priori favorable à la résolution de cette question, avait permis de relayer au niveau local l'intervention de l'Etat à travers plusieurs acteurs (COPEC, ACSE, Personnalités du monde économique ...). Ce contexte national étant lui-même favorisé par le contexte européen qui prône la non-discrimination et intervient directement sur le territoire par le biais de fonds européens spécifiquement dédiés ; D'ailleurs la fin des programmes Equal et la réorganisation des services de l'Etat qui semble occulter la question des discriminations en tentant de la réduire à un phénomène propre aux quartiers de la politique de la ville est de ce fait un point préoccupant.

Toutefois, à ce stade, si l'élu trouve la discrimination regrettable, il n'a pas encore atteint la conviction qu'il doit agir. Pour passer de la « simple conviction » à la « conviction forte », l'élu doit être convaincu des trois éléments suivants :

1 - La discrimination n'est pas une fatalité

L'élu a compris que la discrimination n'est pas une fatalité. Qu'il s'agit d'un phénomène [de société] construit qui peut donc se déconstruire. Que la seule « incantation » du principe égalitaire ne suffit pas à rendre cette égalité effective. Pour atteindre cette égalité, il est nécessaire de mettre en œuvre des actions concrètes.

2 - La lutte contre la discrimination est un concept à part entière

L'élu a parfaitement saisi le concept de discrimination et a compris en quoi il est différent du concept limitrophe de lutte contre les inégalités sociales. Les élus qui sont encore dans la confusion (réelle ?) considèrent en effet qu'ils interviennent déjà sur ces questions notamment par le biais de la politique de la ville. Ce préalable est essentiel car il a été repéré par les acteurs interrogés comme l'un des obstacles majeurs à l'action. Cette vision contribue en effet à cautionner l'idée selon laquelle la discrimination n'existe pas en tant que telle puisque les inégalités d'accès à l'ensemble des services [de la société] sont en réalité générées par l'absence de moyens financiers et culturels des publics discriminés. Ce qui conduit à considérer la lutte contre les discriminations comme « un luxe » par rapport à l'urgence d'intervenir sur les inégalités sociales (voir supra).

3 - La lutte contre les discriminations est une absolue nécessité

Ayant admis que la lutte contre les discriminations était un **concept spécifique** sur lequel il était **possible d'agir**, l'élu doit ensuite être convaincu de la **nécessité « d'intervenir »**. Cette conviction s'inscrit dans le cadre d'une

⁹ Par les militants ou les victimes

réflexion globale sur un projet de société qui inscrit la non discrimination comme une solution¹¹. Ce projet doit permettre d'orienter l'action afin d'engager les réformes permettant d'atteindre les objectifs visés. Nombre d'élus semblent avoir admis l'idée que notre société fonctionne sur des mécanismes [y compris discriminatoires] sur lesquels les politiques sont dépourvus puisqu'ils relèveraient d'un « ordre établi », celui de l'existence d'une inégalité intrinsèque à l'humanité. C'est donc bien l'absence d'un projet de société qui paralyse la construction d'une voie à suivre. Cette situation mène inévitablement à l'observation d'un décalage entre le discours très présent d'une part et la conduite d'actions qui fait défaut d'autre part.

Le passage de la conviction personnelle à la mobilisation collective

La mobilisation ne concerne généralement qu'un seul élu qui peine à faire reconnaître l'intérêt de son action et rencontre peu de soutien au sein de l'équipe municipale. Par contre, même si certains élus expriment quelques réticences¹², il n'existe pas d'opposition réelle sur ces questions puisque la non discrimination bénéficie d'un consensus partagé par l'ensemble de la classe politique (voir supra). L'action de l'élu référent de la non discrimination n'intéresse donc pas vraiment les autres élus mais ne les gêne pas non plus. Ainsi, l'intéressé jouit d'une certaine liberté d'action. Cette liberté est cependant relative (notamment quand il s'agit des discriminations ethniques) car elle implique l'idée que l'élu doit agir avec discrétion et prudence au risque de voir son action remise en cause à la moindre contestation. C'est pourquoi l'élu en charge de ces questions se sent souvent isolé et préfère avancer masqué jusqu'à ce que les choses soient « *suffisamment avancées et qu'il y ait un point de non retour* »¹⁴. Ce portage discret et solitaire génère le risque de la non pérennité de l'action lorsque l'élu référent change de fonctions. Pour éviter ce revers, des élus ont cherché à mobiliser largement les acteurs locaux, notamment les acteurs économiques (dirigeants d'entreprises ou organes représentatifs). Cette mobilisation permet de légitimer l'action et de la rendre visible. Ainsi plus l'élu parvient à mobiliser, plus sa légitimité est reconnue par ses pairs. Et plus il est reconnu, plus il parvient à mobiliser autour de lui et à générer des moyens pour la réalisation des actions engagées. L'action est alors mieux médiatisée, ce qui a pour effet de mobiliser davantage les acteurs qui se sentent à leur tour reconnus.

Pour répondre à ce triple besoin l'élu interpellé doit ensuite être formé à la non discrimination et s'entourer de professionnels compétents capables de construire un plan d'actions territorial.

SUR LA PROBLEMATIQUE DE L'IMPLICATION ET L'ACCOMPAGNEMENT DES VICTIMES

A l'instar du paradigme de la politique de la ville qui inscrit l'implication des habitants de la ville dans l'élaboration des actions, la question de l'implication des victimes est posée¹⁵ : quel niveau de prise en compte, quelle écoute, quelle place dans les projets, quel accompagnement des victimes ?

Ceci inclue également une réflexion sur les difficultés éventuelles d'impliquer ou de répondre de manière adaptée à ces victimes.

La faible mobilisation du droit

Les actions que nous avons étudiées sont essentiellement orientées vers les discriminants potentiels ou les acteurs en lien avec le public discriminé. Peu d'actions sont réalisées directement pour accompagner juridiquement les victimes. Ce déficit d'actions repose sur un constat partagé par les acteurs qui s'accordent à dire que les victimes mobilisent très peu le droit. Cette faible mobilisation du droit s'explique en partie¹⁶ par le

11 Voir J.Viteau, in Les Echos du CRDSU, Mars 2008.

12 Par le biais d'un déni des discriminations qui consiste à penser que la lutte contre les discriminations n'est qu'un effet de mode passager

14 Propos d'un élu interrogé

15 Postulat de départ réalisé par RECI : *Il est bien évident que l'on ne peut considérer agir durablement sur un phénomène sans mettre au centre de l'action les premiers concernés, c'est-à-dire les personnes qui le subissent.*

16, I. Chenevez, N.Hamadache, M.Veyret – « Les acteurs de la lutte contre les discriminations en Rhône Alpes » – CRDSU, Juillet 2007

refus des victimes d'engager des actions contentieuses jugées trop pesantes et peu efficaces d'où le choix d'en rester au simple témoignage. Elles considèrent que le recours au droit ne constitue pas une réponse efficace pour stopper les discriminations et qu'il serait plus pertinent d'agir sur les représentations sociales des discriminants potentiels. Ainsi à titre d'exemple, la question de l'égalité femmes-hommes n'est jamais posée en terme de recours judiciaire. Elle demeure centrée sur la nécessité de faire évoluer les représentations sociales.

Est-ce la seule explication ? Car il faut souligner que les professionnels en contact avec les publics potentiellement discriminés expriment largement leur difficulté à repérer les cas de discrimination. Dans le doute, ils choisissent de ne pas inciter les victimes à porter plainte. La question du repérage amène à poser la réflexion en terme de mobilisation des « professionnels du droit » qui doivent être les principaux acteurs décideurs des suites à donner à une affaire de discrimination. La discrimination est un délit et relève, à ce titre, dans bien des cas, d'une action judiciaire après un examen complet par un professionnel du Droit. Il faut donc distinguer la question du repérage qui dépend de nombreux acteurs (en lien avec le public) et celle du traitement qui doit revenir aux seuls juristes.

La confusion entre victimes bénéficiaires et militants impliqués

Au delà de la question du repérage et du traitement des discriminations, la question qui est ici posée est celle de l'implication et du rôle des victimes au cœur de l'action. Or, il semble qu'il y ait une confusion entre les sujets victimes de discrimination, cibles de toute action, et les militants impliqués dans les actions qui ne se considèrent pas individuellement comme des victimes mais plutôt collectivement. Dans ce cas, ce n'est pas l'action judiciaire qui est sollicitée comme réponse mais bien une action de type « lobbying ». Or, au niveau d'un territoire, nous avons constaté les risques de ce type d'approche (cf. supra)

Ainsi la pertinence de l'implication directe des victimes potentielles comme acteurs et non seulement comme bénéficiaires doit interroger cette posture de défense des intérêts particuliers.

SUR LA PROBLEMATIQUE DE LA CREATION D'UN SYSTEME COHERENT SUR UN TERRITOIRE DONNE PERMETTANT LA MISE EN ŒUVRE D'UNE POLITIQUE PUBLIQUE LOCALE

Dans le cadre de la lutte contre les discriminations, divers types d'actions sont réalisées par les acteurs sur le territoire. Certaines portent sur ce qui est communément appelé l'égalité de traitement et qui consiste à mettre en place des mesures correctives garantissant des pratiques égalitaires dans l'accès aux différents marchés (marché de l'emploi, marché immobilier, marché de la santé, marché des biens et des services...). D'autres relèvent davantage de l'égalité des chances qui a pour objet de donner plus à ceux qui ont moins en vue de les voir accéder aux différents marchés et d'y prendre part au même titre que les autres. Enfin d'autres actions s'appuient davantage sur l'idée du « mieux vivre ensemble » dont le principe consiste à faire évoluer les représentations sociales.

Le postulat de départ du réseau RECI¹⁷ montre qu'il existe deux formes d'actions : les premières, qui ne sont pas basées directement sur le principe de l'égalité de traitement, traitent davantage du principe du « mieux vivre ensemble » et touche un public plus large. A contrario, les secondes, traitent directement de l'égalité de traitement et agissent sur les pratiques discriminatoires mais ne cherchent pas ou peinent à essaimer au delà de leur propre institution.

17 Postulat de départ réalisé par RECI :

Il existe deux types d'actions à priori antagonistes dans leur approche :

- Des actions émanant de la société civile et affichant des objectifs de « mieux vivre ensemble » auxquelles on reproche fréquemment de ne pas spécifiquement et concrètement s'atteler aux pratiques discriminatoires*
- Des actions portées par l'institution et plus spécifiquement portées sur la lutte contre les discriminations dans des domaines donnés, qui peinent assez souvent à essaimer en dehors de l'institution qui les porte, à créer une dynamique territoriale.*

La question est de savoir comment ces actions peuvent se rejoindre, in fine, dans leurs résultats.

L'action avant la qualification ou les évidents paradigmes

Les résultats de notre étude font apparaître que les acteurs ne parviennent que partiellement à «qualifier leur action». Ainsi trois actions monographiées indiquent clairement agir en vue de faire respecter le principe d'égalité de traitement. Mais seulement deux disent lutter contre les discriminations. Ainsi, les actions menées en faveur de l'égalité femmes - hommes ne sont pas présentées par les différents protagonistes comme des actions de lutte contre les discriminations mais plutôt comme des actions en faveur de l'égalité. Cette distinction repose sur l'argumentation qui consiste à rappeler que les femmes ne représentent pas une minorité et qu'à ce titre, les inégalités qu'elles subissent ne peuvent pas être compensées par des actions de lutte contre les discriminations qui s'apparentent davantage à des actions d'égalité des chances de type compensatoire. L'idée sous jacente étant de considérer la question de l'égalité femmes- hommes comme une inégalité à part, qui ne peut être assimilée à une discrimination. On devine ici une volonté de hiérarchiser les critères de discrimination qui s'explique à la fois par la crainte de voir la question de l'égalité femmes-hommes noyée dans les autres formes de discrimination et par les modes de traitement des inégalités qui ne semblent pas convenir à ce champ. Cette précaution est justifiée aux yeux des acteurs concernés par le fait que l'égalité femmes-hommes est une question transversale à l'ensemble des sujets cibles pouvant subir des discriminations. Et qu'en ce sens, elle est première. D'autre part, le traitement en France des inégalités, notamment ethno-raciales, a conduit une grande partie des acteurs à lier la question raciale à la question sociale qui concerne donc prioritairement des publics dits en difficulté. Cela est d'autant plus vrai qu'il existe effectivement une grande proximité entre la politique sociale territorialisée dans les quartiers populaires défavorisés (la politique de la ville) et une politique de lutte contre les discriminations portée par ces mêmes acteurs qui interviennent selon les mêmes logiques (intervention en direction du public cible par des politiques visant à réduire les écarts mais pas forcément à modifier le fonctionnement de la société). Un syllogisme est alors activé considérant que la lutte contre les discriminations s'adresse à un public défavorisé en difficulté qui ne caractérise pas la situation des femmes. Finalement, la crainte de ces acteurs apparaît légitime de voir le traitement de l'inégalité femmes-hommes être réduit à une question d'inégalité sociale ne permettant pas de résoudre réellement les difficultés que rencontrent la majorité des femmes. Mais au lieu de vouloir appliquer ce modèle à l'ensemble des discriminations, ces acteurs actionnent un biais en corroborant l'idée répandue selon laquelle la lutte contre les discriminations ne serait qu'une nouvelle forme de lutte contre les inégalités sociales.

C'est également l'approche sociale qui est privilégiée dans des actions qui vise uniquement à embaucher des « jeunes-des-quartiers-discriminés ». Pourtant, cette approche n'est pas activée pour mobiliser les acteurs économiques et notamment les chefs d'entreprises. C'est le discours de la performance de l'entreprise qui prédomine notamment à travers la terminologie de la diversité. Mais, en réalité, peu d'acteurs semblent réellement y croire. Ce discours retenu dans un souci communicationnel est davantage vécu par les agents économiques comme une démarche citoyenne. En effet, l'objectif premier poursuivi n'est pas le changement des pratiques discriminatoires mais l'insertion de publics exclus du fait de leur manque de bagages ou de leur manque de réseaux. Le défaut, le manque, la défaillance sont ainsi renvoyés sur les publics discriminés sans chercher a priori à remédier au fonctionnement defectueux qui ne permet pas d'inclure naturellement ces individus. Pour autant, il serait intéressant de vérifier si les modes de résolution par l'intégration de candidats jusqu'alors exclus ne permettent pas, in fine, d'enclencher également le changement recherché pour favoriser une meilleure égalité de traitement.

Le choix du territoire d'intervention comme révélateur d'une représentation sociale persistante

Les territoires sont généralement choisis **par rapport au domaine concerné** (emploi, logement, loisirs, etc). Ainsi c'est la proximité qui prédomine pour les actions sur l'emploi généralement traitées à l'échelle du bassin. Par contre les actions sur le logement sont plutôt menées au niveau de l'agglomération. Il peut dès lors exister un décalage des échelles de compétences qui se situent encore au niveau communal. Les agglomérations, même organisées en communautés de communes, ne détiennent aucune compétence en matière de lutte contre les discriminations qui leur permettraient d'intervenir. Pour actionner les leviers, il est nécessaire que des élus de différentes communes co-agissent et mutualisent leurs moyens afin de mettre en place des actions de lutte contre les discriminations. Or, les jeux de pouvoirs sur les territoires ne facilitent pas nécessairement ce type de partenariat.

Il est également intéressant de noter que le choix des territoires **dépend en grande partie du critère actionné**. Ainsi, les actions de lutte contre les discriminations sexistes sont conduites à une échelle territoriale large partant du principe que la problématique de l'égalité femmes - hommes n'est pas liée à un territoire en particulier mais constitue une préoccupation qui dépasse le champ territorial. Par contre, les discriminations ethno-raciales sont souvent pilotées sur un territoire de proximité, à l'échelle d'un quartier, notamment dans les zones urbaines relevant de la politique de la ville. En effet, on considère généralement que ces actions s'adressent à un public en difficulté qui vit dans les quartiers populaires. Il apparaît cependant que ces actions interviennent quasi exclusivement dans le domaine de l'emploi qui favorise le traitement de proximité. En résumé, lorsque les élus travaillent la question de la discrimination femmes-hommes, ils souhaitent intervenir de manière transversale sur l'ensemble des domaines et des territoires considérant que ce thème intéresse tout à chacun (Maison pour l'égalité qui défend une logique d'intervention au niveau de l'agglomération). Par contre lorsqu'ils abordent la discrimination ethno-raciale, les élus travaillent principalement dans le champ de l'emploi, au cœur d'un quartier défavorisé, auprès d'une population fragilisée (Réseau des Personnes Relais de la COPEC Isère/ CCI Nord Isère implantée dans une ville nouvelle en politique de la ville).

Le partenariat constitué agissant comme un levier de la pérennité

La création de partenariats nouveaux dans le cadre des actions de lutte contre les discriminations n'est pas systématique. Elle le devient lorsqu'il existe des fonds européens qui l'exigent. Mais autrement, le partenariat est recherché lorsque d'une part il permet d'assurer la légitimité de l'action (ex : Maison de l'égalité Femme/Homme) ou lorsqu'il constitue une nécessité dans la réalisation (ex : Accede Villeurbanne ou COPEC Isère). Pour autant, lorsque ces partenariats ont été constitués, ils contribuent à la prise de conscience d'un nombre d'acteurs plus important. Cette prise de conscience favorise la mobilisation en interne pour amener à réfléchir sur son propre fonctionnement (démarche intégrée). De plus, les partenaires impliqués vont essayer à leur tour au sein de leurs propres réseaux et ainsi participer au déploiement du principe de non discrimination. Il faut toutefois que ce déploiement soit accompagné afin d'éviter les travers repérés (cf infra). En résumé si le partenariat ne constitue pas un levier dans la mise en œuvre d'une action, il le devient dans une stratégie de maintien par la visibilité qu'il donne à l'action sur le territoire.

De l'ensemble de ces constats, il apparaît possible de lister sommairement les points leviers favorisant la mise en œuvre d'une action de lutte contre les discriminations sur un territoire donné.

1. **L'émergence d'une demande sociale** à travers une opinion publique favorable et qui milite sur le territoire pour voir engager des actions de lutte contre les discriminations (ce qui pose la question de l'organisation des formes citoyenne d'intervention de la société civile)
2. **Un portage politique fort** traduit par un engagement public (ex : Charte) ou à travers un message fort (ex : adjoints appartenant à des minorités ethniques ou ne masquant pas leurs orientations sexuelles)
3. **Un niveau technique compétent** sur ces questions capables de traduire l'intention en actes.
La faible connaissance de la problématique conduit inévitablement à un risque de « perte de temps » dû à la fois à la nécessaire acquisition des savoirs et à l'embourbement dans les travers propres à cette question de l'égalité (confusion des concepts et donc des types d'actions à mener)
4. **Des budgets alloués spécifiquement** car si l'impulsion politique est nécessaire au lancement des actions, la pérennité dépend essentiellement des moyens mis en œuvre pour mener un travail de fond au delà de la médiatisation temporaire. Ces moyens suppose des financements.
5. **Un partenariat territorial autour d'un noyau dur** permettant une dynamique locale commune et empêchant la défaillance en cours de route. Ce noyau dur doit, dans un premier temps, être constitué de personnes sensibles à la question. Il faut que ce noyau soit diversifié dans sa composition comprenant des élus, des chefs d'entreprises, des techniciens, des institutionnels. Au niveau économique, il semble

important d'avoir 2 ou 3 entreprises reconnues localement qui s'engagent de façon claire et le fassent savoir afin de servir d'exemplarité.

VERS L'EMERGENCE D'UN MODUS OPERANDI DANS LA MISE EN PEUVRE D'UNE POLITIQUE PUBLIQUE DE NON DISCRIMINATION ?

L'ensemble des éléments recueillis au cours de notre étude permet de repérer quelques points essentiels constituant un modus operandi autour de dix phases :

Phase 1	Organiser	l'émergence de la demande sociale par des débats et autres manifestations
Phase 2	Objectiver	par le diagnostic
Phase 3	S'engager	publiquement par un affichage politique fort sur un paradigme clair sans choisir un critère en particulier mais domaine par domaine
Phase 4	Accompagner	les victimes dans l'accès au droit
Phase 5	Construire	un partenariat à une échelle territoriale pertinente au vu du domaine traité
Phase 6	Former	pour mieux appréhender l'objet traité et acquérir une culture commune
Phase 7	Outiller	les professionnels en vu de voir évoluer leurs pratiques professionnelles (approche intégrée)
Phase 8	Combiner	les différentes approches afin d'essaimer le plus largement en agissant sur le court et le long terme
Phase 9	Evaluer	les actions à partir d'objectifs simples et d'indicateurs mesurables
Phase 10	Communiquer	sur les résultats obtenus à partir d'indicateurs ou sur les changements organisationnels concrets opérés.