

# les cahiers

du développement social urbain

Face à l'ampleur  
des discriminations ethnoraciales,  
la nécessité d'une lutte collective



# éditorial

En tant que centre de ressources politique de la ville, travailler sur les discriminations, et plus particulièrement les discriminations ethnoraciales, c'est mettre le doigt sur un sujet plus que sensible. Qui est discriminé ? Les habitant-e-s des quartiers populaires ? Ou, plus largement, les personnes d'origine étrangère ou perçues comme étrangères, dont il se trouve qu'elles représentent une part importante des résident-e-s en quartier prioritaire ? Et qui discrimine ? Des individus qui agissent de manière isolée, volontairement ou non, à partir de stéréotypes et préjugés souvent inconscients ? Ou est-ce un phénomène systémique reproduisant des inégalités durables et collectives ? C'est cette ambiguïté qui rend complexe l'appréhension du phénomène. Il ne s'agit pas de jeter l'opprobre sur celles et ceux qui discriminent, ni de remettre en cause l'universalisme républicain, mais bien de montrer une réalité trop souvent ignorée ou, plus trivialement, qu'on ne veut pas voir.

De longue date, la lutte contre les discriminations a été associée à la politique de la ville. C'est pourquoi, depuis le début des années 2000, Labo Cités s'est penché régulièrement sur ce sujet, à travers deux numéros des *cahiers du développement social urbain*<sup>1</sup> et plusieurs actions de qualification. À chaque fois, le constat est le même : les habitant-e-s des quartiers prioritaires (QPV) subissent massivement des discriminations et ce, dans tous les domaines de la vie : accès à l'emploi, au logement, à la santé, aux droits sociaux, aux loisirs, aux modes d'accueil du jeune enfant... Et ces empêchements impactent durablement les personnes (parcours de vie, état de santé mentale...).

## Ouvrir les yeux sur l'ampleur du phénomène

En vingt ans, des initiatives étatiques ont été lancées pour lutter contre les discriminations : plans territoriaux, création d'institutions (Halde, Défenseur des droits, DILCRAH), opérations de testings, mise en place d'un arsenal juridique avec plusieurs lois et ajout de critères de discrimination dans le Code pénal... Pour autant, en 2026, la situation n'a pas réellement changé, notamment dans les quartiers populaires. C'est ce qu'atteste une étude de l'Observatoire national de la politique de la ville parue fin 2025<sup>2</sup> : 11,2 % des habitant-e-s de QPV se disent victimes de discrimination, contre 4,7 % hors QPV. Et les motifs de discriminations les plus cités sont l'origine et la couleur de peau.

Cela rejoint l'analyse du Défenseur des droits qui indique, depuis plusieurs années, que l'origine est le deuxième critère de discrimination évoqué dans ses saisines, après celui du handicap. En 2020, cette instance indépendante alertait sur l'urgence d'agir : « *Le critère de l'origine, tel que prévu par l'article 225-1 du Code pénal, renvoie à la projection de stéréotypes et de mises à l'écart à partir de diverses caractéristiques qui font l'objet d'une essentialisation, notamment la couleur de peau ou le patronyme.* »<sup>3</sup> Ainsi, en additionnant les réclamations liées à la nationalité, aux convictions religieuses, à l'apparence physique et au lieu de résidence, on arrive à 28 % des saisines en 2025, passant alors devant le handicap (27 %)<sup>4</sup>. Il faut aussi garder à l'esprit l'importance du non-recours et le peu de suites, notamment judiciaires, qui sont données à ces réclamations.

Les discriminations étant entendues comme des inégalités de traitement injustifiées, la politique de la ville compte parmi ses objectifs de « *concourir à la lutte contre les discriminations dont sont victimes les habitants des quartiers défavorisés, notamment celles liées au lieu de résidence et à l'origine réelle ou supposée* » (article 1<sup>er</sup> de la loi Lamy de 2014). Alors, qu'en est-il dans les contrats Engagement Quartiers 2030 ? Quelles mesures affichent-ils sur le sujet ? Labo Cités a mené une enquête flash en février 2026 auprès des cheffe-s de projet et des délégué-e-s du préfet en Auvergne-Rhône-Alpes. Sur les 41 répondant-e-s, 80 % indiquent que la lutte contre

•••

Composition  
du comité d'orientation :

**Sylvain Camuzat,**  
directeur de l'AVDL

**Julien Casanova,**  
chargé de mission  
à la DREETS

**Éric Cédiey,**  
directeur d'ISM Corum

**Gaëlle Donnard,**  
directrice de projet à l'Oriv

**Natacha Fresko,**  
doctorante en sociologie  
du droit et de la non-  
discrimination

**Sophie Gourlaouen,**  
directrice de la Mission ville  
inclusive et lutte contre  
les discriminations,  
Ville de Villeurbanne

**Élisa Herman,**  
directrice de la Mrie  
(Mission régionale  
d'information sur l'exclusion)  
et accompagnatrice  
de ce numéro

**Marisa Lai-Puatti,**  
présidente de la Fédération  
des acteurs de la solidarité  
Auvergne-Rhône-Alpes

**Christophe Mérigot,**  
directeur de projet  
à la Métropole de Lyon,  
et membre de l'IRDSU

**Camille Para,**  
cheffe de projet politique  
de la ville, Ville d'Échirolles

**Anaïk Purenne,**  
sociologue et chargée de  
recherche à l'ENTPE

**Réseau RECI :**

**Murielle Maffessoli,**  
déléguée adjointe et

**Morgane Petit,**  
déléguée

les discriminations est traitée dans le contrat de ville de leur territoire. Pour autant, quand on se penche sur le type de discrimination contre lequel le contrat de ville entend lutter, c'est le sexe qui ressort très majoritairement (à 54 % contre 23 % pour l'origine). Si on peut se réjouir que la lutte contre les discriminations soit majoritairement présente au sein des contrats de ville, il reste à savoir si cet affichage sera suivi d'actions concrètes dans les territoires et si les discriminations ethnoraciales seront prises en compte, puisque l'origine est l'un des critères les plus évoqués par les victimes (si ce n'est pas le premier) sur l'ensemble du territoire et notamment dans les quartiers populaires.

L'ampleur des discriminations à l'origine n'est donc plus à démontrer. Quand on sait qu'il y a une surreprésentation des immigré-e-s et descendant-e-s d'immigré-e-s dans les QPV, on peut en déduire la principale nature des discriminations qu'ils subissent. Ces différents éléments chiffrés éloquent nous ont confortés dans l'idée de consacrer ce numéro des *cahiers du développement social urbain* aux discriminations ethnoraciales.

## Lutter collectivement contre les discriminations ethnoraciales

Ce sujet est d'ailleurs au cœur de l'actualité : trois rapports/études ont traité de ce sujet à l'échelle nationale en l'espace de six mois seulement (Observatoire national de la politique de la ville, Défenseur des droits, Ifop-Licra<sup>5</sup>). Avec ce numéro, Labo Cités entend contribuer à ce débat en documentant les expériences de discrimination vécues par les habitant-e-s des quartiers populaires et en éclairant les actions de prévention existantes. Pour ce faire, la première partie est consacrée au contexte institutionnel et sociétal en matière de lutte contre les discriminations, en particulier celles liées à l'origine réelle ou supposée, subies par les habitant-e-s des QPV. Il est aussi question des différents points de blocage rencontrés par les acteur-ric-e-s de terrain : affaiblissement des politiques publiques et invisibilisation de la question, entre autres. Dans la seconde partie, nous mettons en avant des actions qui visent à rétablir l'égalité de différentes manières, notamment collectives (testing, formation, observation, mobilisation du droit...). Notre objectif est clair : montrer qu'il est possible d'agir et qu'il est urgent de le faire.

Pour élaborer ce numéro des *cahiers*, Labo Cités s'est entouré d'un comité d'orientation composé de personnes qualifiées dont vous trouverez la liste ci-contre. Qu'elles et ils soient ici chaleureusement remercié-e-s pour leur implication. Enfin, même si nous avons veillé à ce que les articles reflètent le plus possible la parole et le vécu des premiers et premières concerné-e-s, il nous reste le regret de ne pas avoir réussi à les associer à la conception du numéro.

« *Ce n'est pas une question d'individus mais bien une question de société* », comme le soulignait Jacques Toubon en 2020<sup>3</sup> ; le temps et l'ampleur nécessaires pour construire un changement réel ne doivent pas décourager les initiatives. Au niveau local mais aussi au niveau des institutions et des structures, il existe un élan pour sortir du déni face aux discriminations subies par les habitant-e-s des quartiers populaires. Sans le considérer naïvement, sans nier les revers et les épreuves subis, ce premier pas consistant à nommer les réalités et à se coordonner pour les transformer nous semble moteur pour relancer l'horizon d'une lutte efficace contre les discriminations liées à l'origine. ●

Marjorie Fromentin et Élis Herman

1. « Les discriminations raciales. Repérer et comprendre pour mieux agir », *Les cahiers du développement social urbain* n°39, hiver 2003-2004, et « Déclarer n'est pas lutter : contre les discriminations, place à l'action ! », *Les cahiers du développement social urbain* n°61, premier semestre 2015.

2. *Fréquence des discriminations, injures et menaces déclarées par les habitants des QPV*, Observatoire national de la politique de la ville, étude réalisée à partir de l'enquête Cadre de vie et sécurité (CVS) 2021 du ministère de l'Intérieur, novembre 2025.

3. *Discriminations et origines : l'urgence d'agir*, synthèse du Défenseur des droits, 2020.

4. Source : rapport annuel d'activité 2025 du Défenseur des droits.

5. ONPV : *op. cit. Jeunesses et discriminations fondées sur l'origine : répondre à l'impératif d'égalité*, Défenseur des droits, février 2026. *Racisme, antisémitisme : état des lieux des violences et des discriminations à caractère racial en France*, étude Ifop pour LICRA, réalisée par téléphone du 8 août au 2 septembre 2025 auprès d'un échantillon de 14 025 personnes représentatif de la population résidant en France métropolitaine âgée de 15 ans et plus, avril 2026.

# sommaire

## Face à l'ampleur des discriminations ethnoraciales, la nécessité d'une lutte collective

### éditorial

Marjorie Fromentin et Élis Herman ..... 1

### première partie

**Constats et points de blocage face à un phénomène systémique** ..... 5

**Politique de la ville et politique de lutte contre les discriminations, une histoire ancienne**, Labo Cités ..... 6

**La fabrique de l'inaction : discriminations raciales et non-décision publique en France**, Marie-Christine Cerrato Debenedetti ..... 8

**L'expérience des discriminations ethnoraciales dans les quartiers populaires**, Guillaume Roux ..... 10

**La Fondation de France, partenaire des associations de premiers et premières concerné-e-s**, Sofia Laroussi ..... 13

**La DILCRAH aux manettes de l'action antidiscriminations de l'État**, Hadrien Bureau ..... 14

**Collectivités en lutte contre les discriminations : coopérer pour mieux agir**, Lou Cornillère et Marion Tanniou ..... 15

**Professionnels de la lutte contre les discriminations empêchés : le militantisme institutionnel sous contrainte**, Julien Talpin ..... 16

**Note sur les invisibilisations ethnoraciales au sein des organisations de travail**, Mornia Labssi ..... 18

### deuxième partie

**Dénoncer, documenter et agir pour rétablir l'égalité** ..... 21

**Vers des Territoires Zéro Discrimination**, Audrey Gondallier et Mohamed Mechmache ..... 22

**« Sans égalité, pas de cohésion sociale », entretien avec la Défenseure des droits**, Claire Hédon ..... 23

**Un plaidoyer pour dire stop aux discriminations ethnoraciales**, Lucile Galtié ..... 26

**Intérêts et limites des testings à l'embauche**, Fabrice Foroni ..... 28

**Prévenir les discriminations au logement par la formation et l'évolution des pratiques professionnelles**, Réseau RECI ..... 30

**Les vécus discriminatoires, ce déterminant de santé ignoré**, Benjamin Cohadon et Clémence Duver ..... 32

**Dans l'agglomération grenobloise, les collectivités portent la lutte contre les discriminations**,  
Céline Guette, Solène Naselli et Mélissa Quillier ..... 34

**De parenthèse en parenthèse : le déploiement de l'action publique face à la discrimination scolaire**,  
Muriel Autret, Fabrice Dhume, Sophie Gourlaouen et Chloé Viennet ..... 36

**Contrôle au faciès : que peut le droit ?** Natacha Fresko ..... 40

### bibliographie

Équipe COSOTer du Réseau national des centres de ressources politique de la ville ..... 43

# Politique de la ville et politique de lutte contre les discriminations, une histoire ancienne

Depuis plus de vingt ans, lutte contre les discriminations (LCD) et politique de la ville sont intimement liées. À travers cette frise, nous avons souhaité retracer les grandes lignes de cette histoire jalonnée d'avancées juridiques et d'initiatives institutionnelles rendues possibles grâce ou à cause de la publication de rapports et d'enquêtes révélant au grand jour l'ampleur des discriminations, sans oublier les événements de société majeurs qui ont parfois poussé les gouvernements à agir. Grand merci à Marie-Christine Cerrato Debenedetti, chercheuse associée à Aix Marseille Université, et Gaëlle Donnard, directrice de projets à l'Observatoire régional de l'intégration et de la ville, pour leur aide précieuse dans l'élaboration de cette frise.

## Légende



Cadre juridique



Action publique, initiatives gouvernementales et institutionnelles



Événements marquants



Rapports, études, enquêtes



© TV5 Monde-APPTV - Dominique Paget



© Musée national de l'histoire de l'immigration



© agence IM/média 1993

1983



Marche pour l'égalité et contre le racisme

1989



Création du Haut conseil à l'intégration (HCI)

1990



Création du ministère de la Ville



Révoltes urbaines après la mort de Thomas Claudio



1<sup>er</sup> rapport annuel sur la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la xénophobie de la Commission nationale consultative des droits de l'homme

1994



Réforme du Code pénal : renforcement de la répression des discriminations raciales et des délits racistes



1998



Discours de Martine Aubry, ministre de l'Emploi et de la Solidarité : reconnaissance des discriminations à l'emploi vécues par les jeunes issus de l'immigration



Rapport du HCI *Lutte contre les discriminations : faire respecter le principe d'égalité*

1999



Création du Groupe national d'étude sur les discriminations (GED)



Déclaration de Grenelle sur les discriminations raciales dans l'emploi signée par l'État et les partenaires sociaux

2000



La LCD devient un objectif transversal des contrats de ville



Ligne 114, premier numéro vert pour signaler les actes discriminatoires



Mise en place des Commissions départementales d'accès à la citoyenneté (Codac)



Programme européen (Pic EQUAL) sur les discriminations raciales à l'emploi : 3 projets en Rhône-Alpes

2001



Le Fonds d'action sociale pour les travailleurs migrants (Fas) devient le Fonds d'aide et de soutien pour l'intégration et la lutte contre les discriminations (Fasild)



Loi relative à la LCD dans l'emploi



Ajout du patronyme aux critères de discrimination



1<sup>ers</sup> plans territoriaux de prévention et de lutte contre les discriminations sur le marché du travail



Rapport du GED

*Les discriminations raciales et ethniques dans l'accès au logement social*



© Nalida Sukprasert / iStock

2003



Pérennisation des PLCD avec budget dédié



2005



Révoltes urbaines après la mort de Zyed Benna et Bouna Traoré



© Sébastien Ortola / BEA



Création de la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (Halde)

2006



Loi relative à l'égalité des chances : légalisation de la pratique du testing et introduction du CV anonyme



Disparition du Fasild, remplacé par l'Agence de la cohésion sociale et de l'égalité des chances (Acse)

2007



Élargissement des domaines et des territoires couverts par les plans territoriaux de LCD



1<sup>er</sup> testing sur les discriminations raciales à l'embauche (ministère du Travail et Bureau international du travail)



Création d'un réseau de professionnels de la politique de la ville sur la LCD par l'Inter-réseaux des professionnels du développement social urbain (IRDSU)

2008



Loi de transpositions des directives européennes sur la LCD



1<sup>re</sup> enquête Trajectoires et Origines (Ined-Insee)



© Ville de Grenoble



Engagement des Villes contre les discriminations : Grenoble, Lyon, Saint-Priest, Villeurbanne...



© Ville de Villeurbanne

2009



Rapport de la fondation Open Society *Police et minorités visibles : les contrôles d'identité à Paris*

2011



Intégration de la Halde dans le Défenseur des droits (DDD)

2012



Création de la Délégation interministérielle à la lutte contre les discriminations, le racisme et l'antisémitisme (DILCRA)



1<sup>er</sup> plan national de lutte contre le racisme et l'antisémitisme

2014



Loi Lamy : la LCD est un des objectifs de la politique de la ville et devient un axe transversal obligatoire des contrats de ville



Ajout du lieu de résidence aux critères de discrimination



Nouveau cadre de référence de la LCD au sein de la politique de la ville

2015



Attentats du 7 janvier et du 13 novembre



Charlie Hebdo © Coco



1<sup>er</sup> Comité interministériel pour l'égalité et la citoyenneté

2016



Ajout de la vulnérabilité économique aux critères de discrimination

2018



Lancement des plans locaux et départementaux de lutte contre le racisme et l'antisémitisme

2019



2<sup>e</sup> enquête Trajectoires et Origines (Ined-Insee) avec des données spécifiques aux quartiers prioritaires

2020



Rapport du DDD *Discriminations et origines : l'urgence d'agir*



© Raphael Lafargue / ABACA

2021



Lancement de la plateforme antidiscriminations.fr

2023



Révoltes urbaines après la mort de Nahel Merzouk



La LCD n'est plus un axe transversal obligatoire des contrats de ville



Élargissement des compétences de la DILCRAH à la LCD liées à l'origine



Plan national de lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations liées à l'origine 2023-2026

2026



Rapport du DDD *Jeunesses et discriminations fondées sur l'origine : répondre à l'impératif d'égalité*



# De parenthèse en parenthèse : le déploiement de l'action publique face à la discrimination scolaire

**Difficile de déployer durablement une action de lutte contre les discriminations sur le long terme... La Ville de Villeurbanne, engagée sur le sujet depuis plusieurs années, en sait quelque chose. On retiendra ici le projet Discri-0 qui, malgré les freins institutionnels forts, reste une référence dans le champ de la lutte contre les discriminations. Muriel Autret et Chloé Viennet, enseignantes membres du collectif qui a participé au projet, et Fabrice Dhume, sociologue enseignant-chercheur à l'UCLouvain et accompagnateur de la démarche, proposent un regard croisé sur Discri-0 et ses effets face aux difficultés à mettre en place des actions.**

Le projet Discri-0 a été imaginé, dès le montage, comme ayant une perspective multidimensionnelle : formation, recherche-action et expertise stratégique. Une telle combinaison résulte d'un apprentissage tiré de l'expérience de l'Académie de Nancy-Metz<sup>1</sup> (2006-2009), première à s'être engagée sur la discrimination.

## Regard sociologique sur un projet ambitieux

Les initiatives de lutte contre les discriminations impliquent de modifier en profondeur les cadres de représentation à toutes les échelles d'action, et de travailler sur les empêchements à agir. Tout ne peut être anticipé et, par exemple à Villeurbanne, le besoin de formation des délégué-e-s de parents de la FCPE n'avait pas été initialement prévu ; il a fallu improviser une stratégie de formation dans un temps contraint, ce qui a nécessité un cadre organisationnel et financier aussi souple que possible.

Le format du projet n'est pas inédit : il s'est aussi inspiré d'une expérimentation conduite par la Métropole de Grenoble avec l'Inspection académique de l'Isère<sup>2</sup> (2010-2013). On en retiendra d'ailleurs de manière significative la façon avec laquelle la question de la lutte contre la discrimination scolaire erre et rebondit,

dont les projets sont lancés et financés chaque fois par des institutions périphériques à l'école. La dénegation et l'inaction publique qui caractérisent structurellement le rapport du ministère de l'Éducation nationale au problème de la discrimination<sup>3</sup> contraignent les projets à être menés de « l'extérieur » du système scolaire, au gré d'accords précaires, de durées limitées, d'un travail surnuméraire et d'un engagement bénévole, notamment du personnel de l'Éducation nationale.

Il est donc logique que les effets à terme soient limités : à des personnes plus qu'aux collectifs de travail ; à des engagements éthiques plus qu'à une responsabilité institutionnelle ; au bénévolat plus qu'à une inscription durable dans le travail ; à des financements par projet plutôt qu'à une politique structurelle. C'est d'ailleurs la raison pour laquelle, avec un collectif d'acteur-ric-e-s de l'éducation, un Réseau national de lutte contre les discriminations à l'école a été créé en 2012 afin de permettre le maintien de liens, une dynamique de formation et la circulation des connaissances et des expériences<sup>4</sup>. Mais plusieurs personnes, chevilles ouvrières de cette initiative, ont été la cible de formes de répression (mutation d'office, interdiction institutionnelle de poursuivre le travail sur les discriminations), de sorte que ne subsiste aujourd'hui plus que le site internet du réseau, espace-ressource qui n'est plus actualisé depuis fin 2018.

## Présentation de Discri-O

**D**ans la lignée de la politique villeurbannaise contre les discriminations raciales lancée dès 2004, le projet Discri-O a été porté par la Ville de Villeurbanne de 2019 à 2022 et animé avec l'Inspection académique du Rhône. Soutenu par le Fonds d'expérimentation pour la jeunesse (FEJ), Discri-O vise à lutter contre les discriminations multifactorielles à l'orientation scolaire de fin de classe de troisième. La problématique a émergé d'enquêtes locales, statistiques et qualitatives, montrant un fort ressenti de discriminations raciales à l'orientation scolaire. Ces données locales ont été corroborées par des études nationales mettant en évidence des discriminations socio-ethno-générées. Celles-ci se traduisent, entre autres, par une surorientation des garçons issus des immigrations extra-européennes vers des filières moins valorisées de l'enseignement professionnel, souvent contre leur volonté.

La démarche a mobilisé près de 300 personnes pour analyser les processus systémiques de production des discriminations et expérimenter des changements de pratiques. Ont été impliqués deux lycées et quatre collèges de Villeurbanne, le Centre d'information et d'orientation (CIO) de l'est lyonnais, des associations villeurbannaises d'accompagnement scolaire, ainsi que les fédérations de parents d'élèves FCPE et PEEP. Le projet a proposé une démarche progressive de formation sur les discriminations inédite dans l'Éducation nationale, qui a débouché sur quatre recherches-actions. Celles-ci ont été menées par les équipes pédagogiques (enseignant-e-s, chef-fe-s d'établissement, CPE, Psy-EN...) afin d'analyser leurs propres pratiques :

- les biais et inégalités d'appréciations écrites dans les bulletins scolaires ;
- les interactions entre les professionnel-le-s et les élèves au sein de la classe ;
- la parole des jeunes sur leur expérience des discriminations scolaires ;
- le dispositif d'orientation concertée, dans lequel échangent à plusieurs reprises les personnels scolaires, les parents d'élèves et les élèves sur les projets d'orientation.

Leurs travaux ont mis en évidence des micro-processus de discrimination et des phénomènes alimentant les inégalités, et ont permis de formuler des pistes d'actions correctives. Une dynamique se poursuit depuis 2024, portée par plusieurs enseignant-e-s et cofinancée par la Ville de Villeurbanne et la Fondation de France.

*Sophie Gourlaouen, directrice Ville inclusive et lutte contre les discriminations, Ville de Villeurbanne*

Les résultats de Discri-O ont fait l'objet d'une journée de restitution publique et d'un rapport au financeur<sup>5</sup>, mais leur publication-diffusion n'a pu être réalisée dans le cadre lui-même du projet. Autour de la FCPE Rhône et de Fabrice Dhume, une partie du collectif Discri-O a décidé de prolonger le travail et a obtenu un soutien financier de la Fondation de France, entre autres pour écrire un ouvrage (à paraître début 2027) afin de mettre en circulation ce que le collectif retient de cette expérience.

## Discri-O vu de l'intérieur : tenir au-delà des obstacles

Les enseignant-e-s, chef-fe-s d'établissement, CPE, Psy-EN... qui se sont porté-e-s volontaires pour la participation à Discri-O étaient pour la plupart ouvert-e-s à réfléchir sur leurs pratiques. Certain-e-s estimaient

être déjà sensibilisé-e-s au sujet, impression qui a été bousculée par la formation. En effet, ce que les participant-e-s pensaient produire et croyaient incarner auparavant auprès des jeunes ne permettait pas forcément d'agir contre les discriminations.

À l'issue de la première phase de formation, plusieurs enseignant-e-s ont choisi de ne pas continuer. D'autres ont poursuivi leur implication dans la démarche, ce qui représentait un engagement moral et personnel. Les réunions étaient très attendues, mais nécessitaient d'accepter une prise de recul sur ses pratiques et une charge de travail supplémentaire.

Bien qu'officiellement l'Éducation nationale ait adhéré au projet (la participation des personnes était inscrite dans un cadre de formation professionnelle), la présence concrète a fini par se faire sur le temps libre. L'institution ne libère pas de temps pour un tel projet, ...

••• et chacun-e doit gérer seul-e son engagement et sa charge de travail. Dans ces conditions, plusieurs ont abandonné, non par désintérêt mais par impossibilité de tout mener de front : les parents d'enfants en bas âge notamment, les femmes particulièrement. S'ajoutent à cela les mutations professionnelles, plusieurs enseignant-e-s ayant changé d'établissement ne pouvaient poursuivre le projet par défaut d'engagement institutionnel global.

Là où le quotidien du métier d'enseignant-e peut isoler, la dimension collective de Discr-i-O a été saluée. Elle a permis de dépasser le cadre de l'établissement et de prendre une dimension communale en travaillant avec d'autres acteur-ric-e-s, ce qui a apporté de la force et du sérieux au projet.

Les travaux collectifs ont donné lieu à plusieurs expérimentations de façon plus ou moins aboutie selon les groupes de recherche-action. Celui travaillant sur les appréciations dans les bulletins scolaires a vu son projet d'enquête bloqué, avec le départ du délégué académique des services de l'Éducation nationale, générant frustration et colère. Le collectif a néanmoins rebondi, imaginant un affichage pour interpeller et ouvrir la discussion sur les pratiques. Cela semble une si petite chose... mais que de peurs à dépasser, de tentations d'(auto)censure, de collègues à convaincre, avec pour seul but d'ouvrir une discussion professionnelle sur la possibilité que nous, enseignant-e-s, puissions discriminer.

Un autre groupe de recherche-action a travaillé sur de nouvelles pratiques pédagogiques visant à favoriser la parole sur les discriminations scolaires vues ou vécues. Des binômes ou trinômes se sont constitués pour animer les séances et les observer, afin de documenter les résultats. Ou encore, un autre groupe a mené des observations lors des entretiens d'orientation, et mis en évidence une série de petites différences de traitement selon les catégories d'élèves<sup>6</sup>. Mais avec la fin du projet Discr-i-O, ces tentatives ont rarement pu être poursuivies. Là encore, un sentiment de frustration : les changements prenant du temps, et les projets étant si courts.

## La nécessité d'un soutien institutionnel

Malgré plusieurs obstacles, Discr-i-O a permis au collectif de mieux se saisir du sujet, de se former et de

proposer des pistes. « *Nous ne pensions pas que la discrimination existait dans nos pratiques, ou alors pas comme ça et à ce point* », déclare une enseignante ayant participé à la démarche. Le projet aura eu le mérite de développer un autre regard sur les pratiques professionnelles et leurs effets, par exemple sur les biais de composition des groupes et de catégorisation des élèves (en fonction de quels critères organise-t-on les classes et les sous-groupes ?), ou encore sur la relation aux parents (accorde-t-on à tou-te-s la même attention et les mêmes droits ?).

Mais le collectif n'est plus là et il n'y a eu aucune suite institutionnelle. L'engagement de l'Éducation nationale a été porté au titre du « partenariat » avec la Ville, et non au service d'un enjeu de transformation interne. Le changement dépend donc de la bonne volonté et de l'implication personnelle de chacun-e.

À l'issue de ce travail, les membres du collectif se permettent désormais d'interpeller leurs collègues et de questionner les décisions qui concernent les inégalités de traitement des élèves. Ils et elles poursuivent, à leur échelle (souvent individuelle), leur réflexion et la transformation de leurs pratiques.


Pendant ce temps, l'institution préfère en rester à une approche antiraciste moralisante plutôt que de se confronter aux discriminations qu'elle produit elle-même. La parenthèse constituée par le projet Discr-i-O n'est donc ni un accident ni une limite interne au projet ; elle témoigne d'une réalité structurelle : l'état de déconsidération politique de la question. ●

Muriel Autret, Chloé Viennet  
et Fabrice Dhume

1. L. Ukropina, « Une académie se mobilise contre les discriminations », *Diversité*, Hors-série 11, pp. 193-195, 2009.  
2. La capitalisation du projet est à retrouver sur le site internet du réseau national de lutte contre les discriminations à l'école : <http://reseau-lcd-ecole.ens-lyon.fr/spip.php?article124>  
3. F. Dhume, « L'école face à la discrimination ethnoraciale : les logiques d'une inaction publique », *Migrations société*, n°131, pp. 171-184, 2010.  
4. Consulter à ce sujet le site : <http://reseau-lcd-ecole.ens-lyon.fr/>  
5. Le rapport final « Discr-i-O, lutte contre les inégalités et les discriminations multifactorielles à l'orientation scolaire de fin de classe de 3<sup>e</sup> » a été publié en 2018 sur le site [nondiscrimination.villeurbanne.fr](http://nondiscrimination.villeurbanne.fr)  
6. O. Benkhelifa et F. Dhume, « La discrimination dans les pratiques d'orientation scolaire, une combinatoire classe-genre-race », *Genre Éducation Formation*, n°9, 2025.

# bibliographie

## Pour aller plus loin...

Les ressources recensées dans ces pages sont consultables à Labo Cités ou téléchargeables  sur notre base de données documentaire : <http://cosoter-ressources.info> ou sur celle du Réseau RECI : <https://biblio.reseau-reci.org>

## Comprendre le sujet

### Fréquence des discriminations, injures et menaces déclarées par les habitants des QPV

*Étude de l'ONPV, avril 2026, 20 p.*

Cette note s'intéresse aux personnes qui se déclarent victimes d'injures, de menaces et de discriminations. La situation des habitants des QPV y est comparée, d'une part, à celle des habitants des unités urbaines englobant les quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV) et, d'autre part, à l'ensemble de la population hors QPV.

Yamina Meziani *et al.*

### Les discriminations, un enjeu de santé publique en France : le coût caché

*Éditions Le Bord de l'eau, 2025, 270 p.*

Ce livre collectif explore la manière dont les discriminations deviennent un facteur de risque majeur pour la santé physique et mentale. Il propose des clés pour repenser les institutions et transformer les politiques publiques, en plaçant la santé au cœur de la lutte pour l'équité sociale. Il s'adresse aux chercheurs, décideurs et acteurs engagés qui souhaitent agir pour construire une société plus juste et inclusive.

### Politique de la ville et lutte contre les discriminations

*Les cahiers de la LCD, n°20, mai 2025*

Pour ce numéro, le Réseau RECI (Ressources pour l'égalité des chances et l'intégration) a recueilli des textes de professionnels, d'universitaires et d'institutions qui prennent en charge les questions de lutte contre les discriminations, afin d'interroger les contours de cette lutte dans la politique de la ville.

### Plan national de lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations liées à l'origine 2023-2026

*Délégation interministérielle à la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la haine anti-LGBT, janvier 2023, 52 p.*

Plan interministériel 2023-2026 élaboré en concertation avec les associations, lieux de mémoire, ministères et autorités indépendantes. Il contient 80 actions et poursuit cinq grandes ambitions : mesurer la réalité du racisme, de l'antisémitisme et des discriminations ; oser nommer la réalité de la haine ; mieux éduquer et former ; sanctionner les auteurs ; accompagner les victimes.

### Rapport sur les discriminations en France

*Observatoire des inégalités, 2023, 95 p.*

Cet ouvrage réunit des données sur l'ensemble des discriminations, que leur motif soit l'origine, le genre, le handicap, l'orientation sexuelle ou l'appartenance syndicale par exemple.

Julien Talpin *et al.*

### L'épreuve de la discrimination. Enquête dans les quartiers populaires

*PUF, 2021, 420 p.*

À partir d'une enquête inédite dans plusieurs quartiers populaires en France, mais aussi au Royaume-Uni et en Amérique du Nord, cet ouvrage collectif analyse les conséquences du déni qui entoure les discriminations : dépression, exil, repli sur soi... Paradoxalement, l'expérience des discriminations peut aussi nourrir des compétences et savoir-faire nouveaux, développer la capacité à agir des habitants des quartiers populaires qui se lèvent face aux violences policières, se mobilisent dans des associations ou investissent les partis politiques.

### Lutte contre les discriminations dans les quartiers. Guide thématique

*Ligue des droits de l'Homme, Tactikollectif, Collectif contre l'islamophobie en France, 2019, 29 p.*

Ce guide s'adresse aux structures présentes au quotidien dans les quartiers populaires. Conçu dans une approche pragmatique au service de l'intervention, il s'articule autour de six thématiques : les rapports avec les forces de l'ordre ; les différentes formes de discrimination ; la laïcité ; les problématiques de genre ; les dynamiques associatives ; la question de la participation citoyenne. ...

## ... **Éducation-jeunesse**

### **Jeunes et discriminations fondées sur l'origine : répondre à l'impératif d'égalité**

Rapport du Défenseur des droits, 2026, 104 p.

Le Défenseur des droits souligne dans ce rapport que les jeunes d'origine étrangère, ou perçus comme tels, sont particulièrement exposés aux discriminations dans tous les aspects de leur vie, avec des inégalités freinant durablement leurs parcours et affaiblissant leur sentiment d'appartenance à la société.

Ouassila Benkhelifa  
et Fabrice Dhume

### **La discrimination dans les pratiques d'orientation scolaire, une combinatoire classe-sexe-race**

Revue Genre Éducation Formation, n°9, 2025

Cet article traite des pratiques micro-discriminatoires dans l'orientation scolaire. Il vise à montrer que des micro-discriminations prolifèrent dans les processus d'orientation, conduisant à hiérarchiser les élèves selon une combinatoire tendancielle de classe, de genre, de race et de statut scolaire.

### **Expérimentation « Discriminations vécues de jeunes de quartiers populaires de l'agglomération grenobloise et d'autres territoires métropolitains ou de banlieue : articuler lutte et prévention des discriminations liées à l'origine ethnique supposée et au territoire »**

Agence Phare, Injep, 2023, 106 p.

L'ensemble des résultats de cette évaluation, qui se fonde sur une enquête de terrain longue et approfondie, permet de dresser plusieurs enseignements de politique publique, regroupés en quatre grandes préconisations : renforcer

le rôle moteur de l'État pour entraîner les acteurs locaux ; favoriser l'implication des jeunes dans les formations ; encourager la recherche et les acteurs publics à se saisir des clivages d'approche traversant la lutte contre les discriminations ; proposer des formes alternatives de structuration et de financement de projets expérimentaux, mettant davantage les jeunes au centre du jeu.

### **Cités éducatives, égalité et justice sociale : s'outiller pour prévenir les discriminations**

Réseau RECI, 2021

Synthèse du webinar « Cités éducatives, égalité et justice sociale » qui visait à réfléchir de manière systémique au fonctionnement des institutions et à ce qu'elles peuvent produire en matière de discrimination.

## **Emploi**

### **Inégalités, discriminations : le long parcours des jeunes vers l'emploi**

Les Échos de Labo Cités, n°23, déc. 2025, 27 p.

Entre synthèses de conférences, d'échanges entre professionnels de l'emploi et de l'insertion accompagnant des jeunes des QPV vers l'emploi et résumés d'initiatives locales, cette publication se veut être le prolongement d'un cycle d'échanges et de qualification organisé en région Auvergne-Rhône-Alpes en 2025. Il y est question des inégalités et discriminations vécues par les jeunes des quartiers prioritaires de la politique de la ville, de ce qu'elles produisent pour eux, mais aussi de leurs effets chez les professionnels.

### **Discrimination à l'embauche des femmes voilées en France : un test sur l'accès à l'apprentissage**

Laboratoire Théorie et évaluation des politiques publiques (TEPP), 2024, 45 p.

Cette étude analyse l'impact du port du voile musulman sur l'accès à l'emploi en France,

en particulier pour des contrats d'apprentissage en BTS Comptabilité-Gestion. À l'aide d'un test de correspondance mené en mars 2024 auprès de 2 000 PME parisiennes, des candidatures fictives (avec ou sans voile, et avec origine française ou maghrébine) ont été envoyées. Les résultats montrent qu'il n'y a pas de différence liée à l'origine des candidates. En revanche, le port du voile entraîne une forte discrimination : il réduit de plus de 80 % les chances d'obtenir une réponse positive, avec pour conclusion que la discrimination observée est liée au signal religieux et non à l'origine des candidates.

Émilie Arnoult

### **Les discriminations sur le marché du travail subies par les personnes d'origine maghrébine**

Immigrés et descendants d'immigrés en France, INSEE Références, 2023, pp. 49-57

Cet article, réalisé à partir d'un testing mené sous l'égide de la Dares et de l'enquête TeO2, pointe que les personnes d'origine maghrébine sont moins souvent recontactées par les recruteurs, qu'elles connaissent un risque de chômage plus fort et déclarent plus souvent qu'un emploi leur a été injustement refusé.

## **Pour aller plus loin**

### **Réseau RECI (Ressources pour l'égalité des chances et l'intégration)**

Association qui met à disposition des ressources en direction des professionnels et des institutions afin de prévenir et de lutter contre les discriminations.

[biblio.reseau-reci.org](http://biblio.reseau-reci.org)

### **Défenseur des droits** [defenseurdesdroits.fr](http://defenseurdesdroits.fr)

Équipe COSOTer  
du Réseau national des centres de ressources politique de la ville

# Le centre de ressources Labo Cités

est un espace d'informations, d'échanges et de qualification pour les acteurs de la politique de la ville intervenant en Auvergne-Rhône-Alpes : professionnels, élus, institutionnels, partenaires locaux, réseaux associatifs, chercheurs, formateurs, conseillers citoyens...

## Nos missions

### Contribuer à l'animation de réseaux d'acteurs

- Des groupes de travail
  - thématiques
  - fonctionnels
  - territoriaux
- Des séminaires
- Des conférences
- Des ateliers d'échanges d'expériences

### Accompagner la montée en compétences des acteurs

- Des espaces de travail collectifs
  - cycles de qualification
  - journées régionales
  - sessions de formation
- Le service « questions/réponses »  
grâce auquel nous répondons à vos demandes individuelles

### Capitaliser et diffuser la connaissance et les expériences

- Des publications
  - *les cahiers du développement social urbain*
  - *les Échos de Labo Cités*
  - lettres d'informations
- Des vidéos
- Le centre de documentation et sa base en ligne [cosoter-ressources.info](http://cosoter-ressources.info)
- Des revues de presse en ligne [www.scoop.it](http://www.scoop.it)
- Les réseaux sociaux Facebook et LinkedIn

## 4 raisons d'adhérer à Labo Cités

- 1 Soutenir le développement de l'association et marquer son attachement aux enjeux du développement solidaire de nos villes
- 2 Bénéficier des services, du savoir-faire de Labo Cités :
  - Réception gratuite de la revue semestrielle *les cahiers du développement social urbain*
  - Accès à tous *les cahiers du développement social urbain* en version numérique
  - Espace adhérent du site internet
  - Accès prioritaire aux journées et à des tarifs préférentiels
  - Service documentaire à votre disposition, avec le prêt d'ouvrages et la sélection documentaire mensuelle
  - Accès à la fonction de conseil et de mise en relation avec des personnes ressources, en appui à vos projets locaux
- 3 Profiter du potentiel du réseau de Labo Cités, pour faciliter vos contacts et échanges entre acteurs
- 4 Participer à la définition des orientations de l'association : vous êtes un relais privilégié pour ajuster nos propositions

### Barème des adhésions

Consultez le site :  
[www.labo-cites.org](http://www.labo-cites.org)

**Faites l'acquisition  
des cahiers du  
développement social  
urbain**

**Abonnement pour un an,  
soit 2 numéros :**  
35 € (frais de port compris)

**Prix au numéro :**  
20 € (frais de port compris)

Pour tout renseignement :  
**secretariat@labo-cites.org**

**Retrouvez les  
articles des cahiers du  
développement social  
urbain**

[www.cairn.info](http://www.cairn.info)

**LABO  
CITES**

centre de ressources  
politique de la ville  
Auvergne-Rhône-Alpes

4 rue de Narvik, 69008 Lyon - Tél. 04 78 77 01 43

Mail : [secretariat@labo-cites.org](mailto:secretariat@labo-cites.org) - Site Internet : [www.labo-cites.org](http://www.labo-cites.org)