

LES ÉCHOS...

DES ATELIERS DU CR•DSU

N°13

NOVEMBRE 2014



■ Les discriminations dans le champ socioéducatif : connaître les réalités, transformer les pratiques

Synthèse du cycle d'échanges et de qualification
Septembre-décembre 2013



CENTRE DE RESSOURCES ET D'ÉCHANGES POUR LE DÉVELOPPEMENT SOCIAL URBAIN RHÔNE-ALPES

Sommaire

Préambule _____	3
Recruter et gérer les ressources humaines sans discriminer _____	4
Les pratiques de recrutement et de management au prisme des discriminations	
Actions présentées	
L'essentiel de la journée	
Réactions des participants	
Discriminations et petite enfance : au-delà des représentations et des pratiques, quelles initiatives en matière de prévention ? _____	8
Lutte contre la discrimination, reconnaissance de la diversité et cohésion éducative sur le territoire	
Actions présentées	
L'essentiel de la journée	
Réactions des participants	
Les activités socioéducatives et sportives à l'épreuve des discriminations de genre _____	12
Loisir et assignations de genre : éléments d'analyse des discriminations vécues par les femmes dans les quartiers populaires	
Actions présentées	
L'essentiel de la journée	
Réactions des participants	
Les discriminations ethniques dans les activités socioéducatives : comment faire face à la complexité ? _____	16
Repérer les discriminations liées à l'origine dans le domaine socioéducatif	
Actions présentées	
L'essentiel de la journée	
Réactions des participants	
Pour aller plus loin _____	20
Conclusion	
Ressources	

Préambule

Si les liens entre politique de la ville et lutte contre les discriminations ne sont plus à démontrer, l'emploi et le logement sont généralement les secteurs les plus travaillés. Malgré tout, depuis quelques années, notamment en Rhône-Alpes, la question des discriminations dans les pratiques éducatives, et plus précisément dans le champ scolaire, commence à être investie par les acteurs de l'Éducation nationale, de la recherche et certaines collectivités locales.

Le secteur socioéducatif n'échappe pas aux discriminations

La sphère éducative ne se limite pas au seul domaine de l'école. Elle englobe aussi le champ périscolaire, l'extrascolaire et celui de la petite enfance. Et au même titre que l'école, le secteur socioéducatif est une sphère où la lutte contre les discriminations peut paraître comme une évidence pour des acteurs *a priori* convaincus. Les mouvements d'éducation populaire portent intrinsèquement des valeurs d'égalité des droits. Pourtant, le fait d'arbore ces valeurs ne peut suffire à prévenir les discriminations et, comme tout secteur de la vie sociale, le champ socioéducatif n'est pas indemne de pratiques discriminatoires. En outre ces pratiques sont le plus souvent insaisissables car invisibles pour les éducateurs eux-mêmes. Que les structures socioéducatives soient associatives ou municipales, les questions liées aux discriminations se posent à deux niveaux : celui du public accueilli et de la capacité à donner un accès équivalent à tous en respectant les différences de chacun ; et au niveau des ressources humaines, lors des recrutements ou tout au long du parcours professionnel.

Malgré ces constats, force est de reconnaître que les travaux des experts, comme les expériences menées localement, abordent peu la question des discriminations dans le champ socioéducatif. Nous l'avions déjà décelé lors d'une matinée d'échanges sur ce sujet que nous avons organisé en novembre 2012, dans le cadre du Comité départemental des projets éducatifs locaux du Rhône¹. Or, nous avons souhaité aller plus loin et c'est pourquoi nous avons décidé d'organiser en 2013 un cycle d'échanges de plusieurs journées sur le sujet, intitulé : « Les discriminations dans le champ socioéducatif : connaître les réalités, transformer les pratiques ».

Un cycle pour sensibiliser et agir

Les objectifs du cycle étaient multiples mais visaient tous la sensibilisation des acteurs socioéducatifs au processus de discrimination ; il s'agissait plus précisément de :

- donner des repères sur les formes que peuvent prendre les discriminations dans le champ socioéducatif,
- proposer des éléments de réflexion aux professionnels pouvant être confrontés à de telles situations,
- articuler les travaux de la recherche avec les expérimentations menées sur les territoires,
- croiser les regards des professionnels concernés.

Ce cycle s'est décliné autour de quatre séances, chacune ayant traité d'un thème qui correspond à un enjeu pour les acteurs du champ socioéducatif : la gestion des ressources humaines, la petite enfance, les discriminations liées au genre et les discriminations liées à l'origine.

Nadia Hamadache, consultante juriste, experte sur les questions de non-discrimination et de gestion des organisations, a contribué aux travaux en assurant, en fin de chacune des séances, une synthèse et une mise en perspective et en contribuant à la capitalisation dans ce numéro des *Échos*.

Chaque séance a réuni entre 25 et 40 participants, issus à part quasi-égale du milieu associatif et des collectivités locales, les agents de l'État étant faiblement représentés. Les responsables de structures socioéducatives ou de services (éducation, enfance, jeunesse), les coordonnateurs enfance/jeunesse et les animateurs ont formé la majorité des participants, une petite minorité étant constituée par les professionnels de la politique de la ville.

Ce numéro des *Échos* rend compte des travaux du cycle. Il est divisé en quatre parties, chacune correspondant à un thème traité lors des séances, et chaque partie étant construite de façon identique, à savoir : un propos introductif de cadrage par un expert, la présentation d'expériences, la synthèse de la séance appelée « L'essentiel de la journée » et des verbatim ou « Réactions des participants » qui donnent un aperçu de la tonalité des échanges.

Espérons que cette première étape de sensibilisation se poursuive, notamment dans le cadre de la préparation des futurs contrats de ville dont la prévention et la lutte contre les discriminations constituent l'un des axes transversaux !

¹ La discrimination dans le champ socioéducatif : pratiques et actions de prévention, Matinée régionale d'échanges, organisée par le Comité départemental des projets éducatifs locaux du Rhône, avec le soutien du CR•DSU et du Crefe 69/01, 13 novembre 2012.

Questionner le monde socioéducatif sur les discriminations c'est, au-delà d'une réflexion en direction du public, interroger les pratiques professionnelles, les usages inconscients, les modalités de fonctionnement, que ce soit au moment du recrutement ou tout au long du parcours professionnel.

Les pratiques de recrutement et de management au prisme des discriminations

La discrimination, de quoi parlons-nous ?

La discrimination se définit comme un traitement défavorable d'une personne par rapport à une autre placée en situation comparable, fondé sur un critère prohibé tel que le sexe, l'âge, l'origine, le handicap, l'orientation sexuelle, pour les plus connus...

L'ensemble de ces critères montrent que nous sommes tous concernés : nous pouvons tous dans notre parcours professionnel ou personnel en être victime ou coupable. Cela est d'autant plus vrai que la discrimination peut être un acte volontaire ou involontaire. Elle peut être la conséquence consciente ou inconsciente des représentations et des stéréotypes que nous avons sur les autres. D'autre part, elle peut représenter un fait non intentionnel. Elle fonctionne alors comme un système où un ensemble de structures, de règles, de procédures, de cheminements administratifs peuvent par des effets divers créer des situations discriminatoires (l'argument de la clientèle, équilibre des équipes...).

Les pratiques de recrutement à la loupe

Prévenir les discriminations dans le cadre de la gestion des ressources humaines revient donc à interroger nos représentations et nos stéréotypes. Ceux-ci sont des schémas utiles puisqu'ils nous aident à comprendre la réalité. Ils revêtent en revanche un aspect négatif : le risque de généraliser et de prêter à des individus des caractéristiques qu'ils n'ont pas. Il est alors conseillé de se méfier « *des premières impressions* », « *du feeling* ». L'essentiel est d'avoir conscience que nous avons tous des stéréotypes et de contrôler leur influence. Prévenir les discriminations consiste également à questionner nos pratiques et notamment les critères que nous utilisons pour prendre des décisions. Dans le cadre du recrutement, il est essentiel de bien définir ses besoins et le profil de poste pour ensuite établir les savoirs, les savoirs faire et les aptitudes professionnelles. Le reste de la démarche consiste à écarter tous critères discriminatoires pour se baser uniquement sur des critères objectifs en lien direct avec le métier concerné. Par exemple, les questions posées lors d'un entretien doivent uniquement chercher à identifier et vérifier les compétences des candidats. Les questions sur la situation familiale, les convictions religieuses... sont interdites¹. Il devient alors important de formaliser des procédures et intégrer des outils de traçabilité pour objectiver et sécuriser les décisions. Rappelons qu'au civil la loi introduit l'aménagement de la charge de la preuve : en cas

de discrimination supposée, c'est à l'employeur de prouver le caractère objectif et donc non discriminatoire du recrutement. La victime potentielle apporte seulement les éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination.

La gestion du personnel et le management de la diversité

La gestion du personnel fait appel aux mêmes vigilances : introduction de critères objectifs et connus de tous les salariés pour l'attribution des rémunérations et des primes, pour les promotions... mais elle questionne également la gestion des différences : comment traiter des demandes particulières (aménagement des horaires) ? Ici, la gestion de la diversité n'est pas définie par la loi, l'entreprise est libre de traiter ces demandes à partir du moment où elle respecte le principe d'égalité de traitement. Elle fait alors appel aux politiques de management des équipes et s'appuie sur le dialogue social.

L'intégration d'outils ou la réflexion sur les pratiques professionnelles ont des effets bénéfiques qui dépassent largement la lutte contre les discriminations en agissant directement sur les performances en ressources humaines, sur le climat social de l'entreprise, sur l'image de marque... Finalement, prévenir les discriminations est autant une nécessité managériale et économique que la preuve d'un véritable engagement socialement responsable.

Les acteurs socioéducatifs sont doublement concernés par la mise en œuvre d'une démarche de prévention des discriminations. Premièrement en tant qu'employeurs, ils se doivent de travailler sur leurs pratiques de recrutement et de gestion des ressources humaines. Secondement, en tant qu'acteurs de l'éducation populaire accueillant du public, ils sont porteurs des valeurs citoyennes et ont un pouvoir important de sensibilisation et d'action.

●●● Jessica Treger, chargée de mission, groupe Estime Lyon

¹ Cf. article L1132-1 du Code du travail.

Actions présentées

Intégrer la lutte contre les discriminations dans la formation des acteurs socioéducatifs

Rhône-Alpes

L'éducation populaire a un rôle à jouer dans la lutte contre les discriminations. Encore faut-il que les professionnels s'approprient cette problématique et soient eux-mêmes formés. Or, force est de constater qu'il est difficile d'aborder de front la question des discriminations dans ce secteur tant l'éducation populaire défend des valeurs d'égalité. Pourtant, l'arrêté du 17 janvier 2012 fixant les modalités d'organisation des brevets d'aptitude aux fonctions d'animateur (Bafa) et de directeur en accueil collectif de mineurs (BAFD), précise que tout animateur ou animatrice devra « *veiller notamment à prévenir toute forme de discrimination* ».

La sensibilisation peut passer, d'une part, par la formation des animateurs à des outils en direction du public ; ce qui permet d'interroger les pratiques professionnelles et la question des préjugés vis-à-vis des publics. D'autre part, la lutte contre les discriminations peut être intégrée dans les programmes de formation des animateurs.

Le projet engagé tout au long de l'année 2012 au sein de Léo Lagrange Centre-Est vise à former les formateurs-trices Bafa-BAFD à la lutte contre les discriminations en les dotant d'outils leur permettant de sensibiliser à cette thématique les stagiaires amenés à être de futurs animateurs.

Ce travail réflexif et préventif autour des pratiques discriminatoires a permis aux formateurs-trices de s'approprier la problématique des discriminations, partager des expériences et mutualiser des outils de prévention.

●●● Contact : Lucie Bouchet,
lucie.bouchet@leolagrange.org

« Je discrimine mais je me soigne », une initiative à Bourgoin-Jallieu

Isère

En 2011-12, suite à des temps de rencontre autour de la jeunesse berjallienne, réunissant les acteurs de la jeunesse du territoire (mission locale, prévention spécialisée, Fédération Léo Lagrange, centres sociaux, ville), la question des discriminations est apparue comme problématique et sujette à débat. Le service enfance/jeunesse/famille de la ville de Bourgoin-Jallieu décide alors de lancer une action, financée dans le cadre de la politique de la ville, visant à travailler collectivement cette question, en partant des expériences vécues par chacun et en utilisant le théâtre-forum.

Cette action, intitulée « Je discrimine mais je me soigne » a regroupé 12 professionnels volontaires pendant 8 séances de deux heures au cours desquelles, avec le soutien de la metteuse en scène, Isabelle Augier-Jeannin, la question des discriminations a été abordée de front, par le biais de l'expression théâtrale. Pour ces professionnels, le défi était à la fois de monter sur scène et de s'exprimer sur un sujet complexe, donc de s'exposer, voire de se mettre en danger. Cette difficulté a en réalité soudé le groupe qui est parvenu à monter 4 saynètes, dont une sur l'embauche, et à assurer une représentation devant une cinquantaine de personnes (élus et professionnels). L'outil théâtre-forum a ainsi permis aux participants de changer leur regard et leurs perceptions sur la question des discriminations : « *il y a une petite conscience derrière nous qui dit "attention!"* ». Se pose maintenant la question de passer à la vitesse supérieure et sensibiliser les habitants.

●●● Contacts : Stéphane Jeannet,
sjeannet@bourgoinjallieu.fr
et Xavier Hédou,
xavier.hedou@leolagrange.org

Quand un directeur de MJC s'invite au club RH de Saint-Priest

Rhône

Un plan de lutte contre les discriminations existe à Saint-Priest depuis 2008, rassemblant professionnels, institutionnels et élus qui travaillent ensemble afin de faire évoluer les cultures professionnelles, les représentations, les pratiques, les organisations, pour repérer et contrer les logiques discriminatoires. Ce plan est composé de plusieurs volets thématiques dont le club RH, qui regroupe une quarantaine de structures employeurs (entreprises d'insertion, entreprises privées, ville...) s'intéressant aux processus de recrutement et à la gestion de la diversité.

En tant que signataire du plan de lutte, le directeur de la MJC Jean Cocteau a choisi de participer au club RH, lieu d'échange, de partage et de production où les employeurs peuvent mutualiser leur expérience en matière de recrutement, de gestion des ressources humaines, trouver un appui et des conseils, coproduire des outils communs adaptés à leurs besoins.

Pour le directeur de la MJC, la participation au club RH est considérée comme un temps de travail à la fois formatif et opérationnel puisque des outils ont été créés tels que des fiches sur le processus de recrutement ou le management de la diversité. Son implication constitue une occasion de réinterroger ses propres pratiques, une ouverture sur le monde de l'entreprise, une prise de conscience que la lutte contre les discriminations est un souci partagé par les acteurs de l'emploi.

●●● Contact : Stéphane Gibernon,
mjcjeancocteau.direction@gmail.com

L'essentiel de la journée

Au cours de cet atelier, nous nous sommes attelés à comprendre comment le secteur socioéducatif prenait en compte la question des discriminations en matière de recrutement et plus largement dans la gestion des ressources humaines. Nous avons constaté que si de nombreuses organisations travaillent effectivement cette thématique, c'est principalement en qualité de «sujet extérieur» à leur structure. Peu d'entre elles ont finalement interrogé leur propre participation au système discriminatoire. Cette situation semble s'expliquer par l'objet même de la mission éducative qui conduit plusieurs responsables à déclarer «*Nous luttons naturellement contre les discriminations du fait de notre mission et de nos publics*» et donc par conséquent, s'exonèrent de toute introspection. Pourtant, au cours de cet atelier, un certain nombre de situations de discrimination ont été évoquées. Ce paradoxe nous a donc amené à nous interroger sur les causes de ces discriminations dans un secteur qui s'est ontologiquement construit sur des valeurs d'égalité et de respect des différences et dont la composante culturelle semble justement constituer aujourd'hui un frein à l'identification et à la reconnaissance du problème. Si cela se confirme, il sera alors prioritaire de réinterroger ces valeurs et les postures qu'elles induisent avant d'envisager les leviers de transformation dans les pratiques des ressources humaines du secteur.

Le secteur socioéducatif, un milieu professionnel comme les autres

Au sujet du recrutement, il apparaît que les employeurs du milieu socioéducatif, comme tout employeur, cherchent à recruter facilement, rapidement et en prenant le moins de risque possible. C'est ainsi qu'ils peuvent discriminer des candidats. Ils peuvent prendre en compte l'origine ethnique quand ils pensent que cela facilitera les relations avec les habitants du quartier. Ils peuvent tenir compte du sexe quand ils espèrent qu'une présence féminine au sein de l'équipe, influera sur la participation des jeunes filles aux activités proposées. Ils s'attacheront à l'âge du candidat pour éviter un décalage culturel entre l'animateur et les jeunes encadrés. Outre le fait que de telles pratiques sont illégales, elles induisent une posture néfaste à la reconnaissance des compétences parce que, d'une part, elles privilégient l'image au détriment des compétences réelles et, d'autre part, elles nient les compétences de ces candidats qu'elles jugent inhérentes à l'identité même de ces derniers.

Concernant le management, il faut rappeler que la diversité du personnel implique généralement d'adapter ses méthodes managériales car vouloir gérer des personnes «diverses» à partir d'un modèle uniforme engendre inévitablement des difficultés. Cette question a déjà mis à l'épreuve le secteur socioéducatif avec plusieurs affaires retentissantes notamment celles des suspensions ou ruptures de contrats de travail d'animateurs dans des colonies de vacances en raison de leur pratique du jeûne du ramadan pendant le travail au cours de l'été 2012. Mais surtout celle, désormais célèbre¹ de la crèche Baby Loup dans laquelle une éducatrice a refusé d'ôter son foulard dit islamique. Après moult rebondissements juridiques, la Cour de cassation a finalement dû se réunir en assemblée plénière pour décider de valider le licenciement mais en argumentant sur le cas d'espèce uniquement. Ce qui laisse la question en suspens et présage de futurs litiges lorsque des employeurs privés tenteront de restreindre la manifestation des convictions religieuses sur les lieux de travail par le biais du règlement intérieur.

Concernant la carrière, plusieurs participants ont soulevé la question de l'évolution car il semblerait qu'il existe aussi dans le secteur socioéducatif, une «ethnisation des tâches» qui consiste à construire de manière inconsciente des murs et des plafonds de verre limitant fortement l'accès à certaines fonctions de catégories de personnes en raison de leur origine ethnique ou de leur sexe. D'ailleurs, il suffit pour s'en convaincre d'examiner la composition des instances dirigeantes des fédérations des MJC, des centres sociaux ou des clubs de sport pour s'apercevoir qu'elles se distinguent très peu des conseils d'administration des entreprises du CAC 40 en termes de diversité et de mixité.

¹ Affaires de la mairie de Gennevilliers et de la Ligue de l'enseignement de Grenoble. Affaire Baby Loup c/ Afif, Cour de cassation, Assemblée plénière, 25 juin 2014, 13-28.369.



Pour éviter ces écueils, plusieurs propositions ont été faites que l'on pourrait synthétiser en trois axes principaux :

Sensibiliser en avançant masqué si nécessaire

Pour provoquer une prise de conscience, la sensibilisation constitue une action efficace. Mais pour éviter l'effet repoussoir d'un sujet que chacun croit déjà bien connaître, la sensibilisation nécessite parfois de recourir à la technique de l'« avancer masqué » qui consiste à ne pas dévoiler le sujet traité mais préférer mettre en avant la forme (de préférence ludique) qu'elle prendra (théâtre-forum, production d'outils créatifs...).

Former les équipes dirigeantes en priorité

Idéalement la sensibilisation devrait être suivie d'une formation. Cette formation devrait s'adresser, en premier lieu, aux décideurs (élus, direction...) pour leur permettre d'identifier le problème et y apporter les corrections nécessaires. Mais deux éléments limitent cette ambition. Le premier frein concerne le coût des formations. Aussi a-t-il été rappelé que plusieurs dispositifs permettent de prendre en charge ce type d'intervention². Le second, concerne le faible taux de participation des décideurs à ce type de formation. En effet, seuls les plus sensibilisés y participent. Pour contourner cette difficulté, il a été proposé de rendre simplement ces formations obligatoires. Pour autant, une telle décision repose sur la volonté de ces mêmes instances dirigeantes. Aussi a-t-il été préconisé d'en appeler aux financeurs publics qui pourraient, pour tout usage de fonds publics, imposer aux dirigeants des structures socioéducatives de se former sur cette question.

Engager le changement de manière visible, durable et imposer d'en rendre compte

Espérer voir la lutte contre les discriminations définie comme un axe de travail prioritaire dans les organisations apparaît aujourd'hui illusoire. Il faudra du temps pour changer des modes de fonctionnement ancrés dans les habitudes de travail depuis longtemps. Dans ce cas, le temps représente un allié précieux pour inscrire cette stratégie dans un changement durable. En revanche, il est impératif que ce travail se déploie en continu. Pour ce faire, l'engagement politique des représentants de la structure doit s'exprimer formellement et publiquement (charte, label...). Ensuite, pour garantir sa pérennité, cet engagement doit s'inscrire dans un plan pluriannuel construit avec une cohérence d'ensemble (préférer faire « pas à pas » plutôt que « coup par coup »). Enfin, les organisations doivent rendre compte des résultats et progrès accomplis auprès des parties prenantes (financeurs publics, pairs, partenaires institutionnels et associatifs, usagers...) afin de propager les bonnes pratiques managériales et de participer à l'élan collectif d'un territoire pour rendre tangible l'application du droit et des valeurs républicaines et contre le système discriminatoire aujourd'hui à l'œuvre.

●●● *Nadia Hamadache*

² CNFPT (Centre national de la fonction publique territoriale), Fédération Léo Lagrange, DRJSCS (Direction régionale de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale).

Réactions des participants

- Le secteur socioéducatif n'échappe pas à ce qui se passe dans d'autres domaines.
- On acquiert de nouvelles lunettes quand on travaille sur les discriminations.
- C'est presque une offense pour les acteurs socioéducatifs que d'aborder cette question.
- Pour la majorité des professionnels, ce n'est pas une urgence.
- On est parfois obligé d'utiliser une stratégie de contournement sémantique ; on parle de citoyenneté, de participation plutôt que de discrimination.
- On a peur d'allumer le feu.
- C'est la lutte contre les discriminations qui permettra le vivre ensemble.
- La discrimination, c'est un gros mot.
- Le flou dans les concepts entraîne un flou dans les pratiques, d'où l'importance d'avoir un langage commun.
- Comment faire pour sortir du fatalisme ? Comment casser les habitudes ? Comment passer de la croyance à la pratique ?

Le champ de la petite enfance n'est pas exempt de pratiques discriminantes, souvent inconscientes et non intentionnelles et ce à plusieurs niveaux : la sélection pour l'attribution des places dans les lieux d'accueil, la prise en compte de l'interculturalité dans l'accompagnement éducatif des jeunes enfants, la différence entre les garçons et les filles ou encore les conditions d'accueil des enfants en situation de handicap. Il s'agit d'un secteur où le poids des représentations est prégnant et mérite une attention toute particulière.

Lutte contre la discrimination, reconnaissance de la diversité et cohésion éducative sur le territoire

Notre réflexion porte sur le thème de la lutte contre les discriminations dans le domaine de la petite enfance, la reconnaissance de la diversité dans l'accueil de tous et la cohésion éducative sur le territoire, dans un contexte de laïcité. Cette réflexion prend appui sur un projet conduit dans le quartier Laennec-Mermoz (8^{ème} arrondissement de Lyon) de 2008 à 2011, par le département EJE (éducateur de jeunes enfants) de l'ESSSE (École Santé Social Sud-Est) en lien avec le réseau européen DECET (*Diversity in Early Childhood Education and Training*).

Pourquoi un travail spécifique sur le territoire Laennec-Mermoz ? Il s'agit d'un quartier populaire, classé en politique de la ville, qui présente, d'une part, des caractéristiques sociodémographiques spécifiques (familles en situation de précarité, mixité socioculturelle, modèles éducatifs multiples...) et, d'autre part une situation particulière au regard des services d'accueil de jeunes enfants. Ces services sont répartis entre établissements d'accueil municipaux et associatifs, centres sociaux, assistantes maternelles indépendantes ou en lien avec un relais d'assistantes maternelles. Certains ne fonctionnent pas à plein tandis que des besoins spécifiques ne trouvent pas de réponse. Par ailleurs, les professionnels expriment le besoin d'une formation adaptée sur la question des discriminations et les partenaires sont demandeurs d'un travail interinstitutionnel.

Promouvoir le respect de la diversité...

La volonté de la ville de Lyon fut donc de lancer une réflexion partenariale, à partir des pratiques sociales et éducatives, afin de construire des réponses plus adaptées aux besoins des populations, dans le sens du respect de la diversité, de l'équité et de l'inclusion sociale. Ce projet fut porté, pendant trois ans, par les élus du 8^{ème} et les responsables petite enfance de la mairie de Lyon.

Il a pris appui sur la formation initiale et continue de l'ensemble des professionnels du champ de l'éducation : services d'accueil, services de soins, centres sociaux, services de la protection maternelle et infantile, centres médico-psychologiques, écoles maternelles et responsables territoriaux de projets éducatifs locaux. L'objectif était de faire émerger des repères, des positionnements et des démarches méthodologiques allant dans le sens d'un accueil de qualité, par la reconnaissance et l'accompagnement des diversités. L'hypothèse de travail était que la reconnaissance de la diversité permet de passer de la différence comme déficit à corriger à la différence comme ressource à amplifier.

... un parcours d'obstacles

La mobilisation a été fragile et les différences, voire divergences, d'intérêt et de cultures institutionnelles ont fait obstacle à la progression du projet qui a surtout été mis en œuvre dans les services d'accueil de jeunes enfants.

Cette formation-action a mis en lumière la discontinuité éducative sur ce territoire du fait d'un manque de concertation entre partenaires et de pratiques diversifiées entre les structures. Cette hétérogénéité concerne aussi bien les modalités de rencontre et d'accueil du public, que les valeurs et règles portées par le lieu d'accueil, ou encore la méconnaissance du projet des autres et de l'absence de synergie entre les services.

Elle a également mis en évidence des situations révélatrices de discriminations, notamment par défaut de reconnaissance de ces phénomènes et du déni de l'existence de la diversité.

Les leviers d'un processus de cohésion éducative

Pour autant, les acteurs ont identifié des leviers d'un processus de cohésion éducative. Le premier est celui de « l'aller vers », pour améliorer l'accessibilité du plus grand nombre aux services. Le second est la valorisation de projets allant dans le sens de la reconnaissance des diversités, que ce soit au niveau des pratiques éducatives quotidiennes, de l'alimentation, du soin, des jeux, de l'éveil culturel et artistique. Le partenariat et la complémentarité entre services et institutions (autour de projets communs notamment) s'avèrent indispensables pour assurer la cohésion éducative au niveau d'un territoire, de même que la reconnaissance de la diversité entre institutions. A également été soulignée la possibilité de mobiliser des espaces tiers, en dehors des structures, où la mixité peut se vivre dans le cadre d'initiatives qui mobilisent professionnels et usagers.

Enfin, il paraît indispensable de travailler les tensions avec les acteurs, ce qui suppose au préalable que ceux-ci reconnaissent les tensions comme sources de travail de la cohésion éducative sur le territoire. En particulier cela suppose de reconnaître la laïcité, principe fondateur de la République, comme un processus plutôt que comme un dogme, qui est à concilier avec la reconnaissance de la diversité.

●●● Myriam Mony, consultante et formatrice
« enfance, vie associative et travail social »

Actions présentées

L'accueil des jeunes enfants en situation de handicap : l'expérience d'Une souris verte

Lyon 3^{ème}, Rhône

L'association Une souris verte est née en 1989 à Lyon 3^{ème}, de la volonté de parents d'enfants en situation de handicap de créer une crèche qui accueille ensemble des enfants en situation de handicap et des enfants « ordinaires » de 3 mois à 6 ans.

Sur les 32 places du multi-accueil, 11 sont consacrées à l'accompagnement des enfants avec un handicap léger, plus lourd ou une maladie chronique. Cet accueil mixte demande une certaine préparation des parents d'enfants « ordinaires » qui, pour la plupart comprennent et adhèrent au projet ; il nécessite également de tisser un lien de confiance avec les parents d'enfants en situation de handicap qui ont besoin d'être rassurés. Il existe des limites à l'accueil des enfants : Une souris verte est une structure petite enfance, animée par une équipe pluridisciplinaire, et non une structure médicalisée ou spécialisée. Chaque enfant est accueilli dans sa singularité : les activités ne sont pas programmées mais partent du besoin des enfants en tenant compte du collectif et de l'individualité de chacun. Au cours des activités, jeux, repas ou sorties, les professionnels veillent à l'unité du groupe : aucun enfant (avec ou sans handicap) ne doit rester à l'écart. Les enfants vivent la différence de façon simple, naturelle. Une souris verte c'est :

- l'accueil au quotidien dans 3 structures (une crèche, une mini-crèche, une micro-crèche) avec un tiers de places réservées pour des enfants en situation de handicap.
- l'accompagnement des familles : espaces de rencontres et d'information.
- l'accompagnement des professionnels : centre de formation et animation du Réseau Différences et Petite Enfance.
- la création et la diffusion d'outils de sensibilisation au handicap.

••• *Contacts : Claudine Lustig et Gaëlle Lévi, seaudpe@unesourisverte.org*

Accueillir les enfants et leur famille dans leur diversité : la crèche parentale Arc-en-Ciel

Vénissieux, Rhône

Prendre en compte la diversité dans l'accueil des enfants est l'un des leitmotivs de l'Acepp Rhône (Association des collectifs enfants-parents-professionnels) qui prône la pédagogie de la diversité au service du vivre ensemble.

La démarche de la crèche parentale Arc-en-Ciel à Vénissieux, adhérente au réseau Acepp, est une illustration de la manière dont elle peut se vivre au quotidien.

Arc-en-Ciel est une structure multi-accueil de 15 places pour des enfants de 2 mois ½ à 6 ans. Elle a été créée en 1987, au rez-de-chaussée d'un immeuble du quartier des Minguettes, pour être dans la proximité avec les familles et en lien avec le quartier. Dès le départ, elle s'est adaptée aux demandes multiples et évolutives des parents (horaires de travail, amplitude de journée, réalités diverses...).

Le projet social est construit en coopération entre les parents et les professionnels et repose sur le respect, l'accueil de la diversité, l'accessibilité, la lutte contre les exclusions et la coopération parents/professionnels. Ainsi, les demandes d'inscription sont examinées collectivement avec l'ensemble des parents et pas uniquement par l'équipe de professionnels. De même, les besoins particuliers des enfants sont pris en compte, sans stigmatisation mais avec le souci de sensibiliser les enfants à la diversité, comme il est souligné à propos des repas : « *On mange ensemble mais on ne mange pas forcément tous la même chose* », un exemple du vivre ensemble les différences dans un même lieu !

••• *Contacts : Sophie Doumbouya, sophie.doumbouya@acepprhône.fr et Samia Zemmit, samia.zemmit@gmail.com*

Débusquer les discriminations dans le domaine de la petite enfance : l'exemple d'une recherche-action en Alsace

Alsace

Penser la discrimination dans la petite enfance, domaine sous-tendu par le référentiel de l'égalité et par des valeurs humaines, ne va pas encore de soi.

Une recherche-action a été engagée en novembre 2009 par le Furet, centre de ressources strasbourgeois intervenant sur la thématique de la petite enfance et de la diversité, grâce à un financement de la DRJSCS Alsace et avec l'appui de l'Oriv, centre de ressources en Alsace intervenant, notamment, dans le domaine de la prévention des discriminations.

Elle a consisté en lien avec des professionnels du secteur de la petite enfance à « débusquer » les mécanismes discriminatoires, volontaires ou non, conscients ou non conscients qui se logent dans les pratiques quotidiennes (de sélection des familles, de gestion quotidienne ou encore de ressources humaines) et qui font obstacle au principe d'égalité de traitement. Les travaux menés (groupes de travail, séminaires, enquêtes ainsi qu'analyse des projets d'établissements) ont permis de produire un guide qui met en avant les points de vigilance pour une meilleure mise en œuvre du principe de non-discrimination dans le domaine de la petite enfance.

••• *Contacts : Murielle Maffessoli, m.maffessoli@oriv.fr et Marie-Nicole Rubio, marienicole.rubio@lefuret.org*

L'essentiel de la journée

Dans le cadre de leurs activités quotidiennes, le premier souci des professionnels de la petite enfance est d'assurer le bien-être de l'enfant en tenant compte de ses besoins. C'est pourquoi il peut paraître inopportun, voire indécent, d'interroger le risque discriminatoire dans ces professions. Pourtant, les différentes actions menées dans ce secteur tendent à confirmer l'existence de discriminations. C'est pourquoi, au cours de cet atelier, nous nous sommes intéressés aux formes d'expression de ces discriminations, aux motifs qui les sous-tendent et aux moyens de les prévenir.

Le secteur de la petite enfance, une activité à risque comme une autre

La discrimination représente un risque dans toutes les situations où la faiblesse de l'offre aboutit à une mise en concurrence des demandeurs. Dans le secteur de la petite enfance, le manque de places en crèches se traduit obligatoirement par la sélection des familles qui peut être source de différence de traitement à partir de critères discriminatoires même sans aucune intention de nuire mais juste parce qu'il faut bien choisir ! De la même manière, des discriminations peuvent se nicher dans les modalités d'information des publics, dans la qualité de l'accueil qui leur est réservée, dans la non-reconnaissance implicite de leur singularité, etc. C'est pourquoi, il est essentiel d'interroger l'ensemble du processus depuis l'implantation géographique de la structure jusqu'aux pratiques quotidiennes en passant par l'information et bien entendu par les critères d'admission car chacune de ces étapes représente un risque potentiel.

Des professionnels face à la diversité

La diversité des publics est une réalité qui ne cessera de croître en France, ne serait-ce que parce qu'aujourd'hui la reconnaissance des singularités individuelles est devenue une revendication là où, autrefois, elles étaient « *honteusement cachées* »¹. De plus, l'approche sociétale actuelle se veut plus inclusive en refusant de reléguer dans un monde parallèle tous ceux qui ne répondent pas à un « type idéal » (jeune, beau, blanc, hétéro et valide !). Cette revendication impacte également le secteur de la petite enfance où la diversité des pratiques éducatives tend à remettre en question LA norme. Cette diversité s'observe chez les bénéficiaires mais également chez les professionnels. Aussi est-il intéressant d'observer comment ce secteur fait face à cette diversité ? Peut-il sortir d'un modèle d'intervention unique construit dans le cadre d'une société homogène, au moins en apparence, ou doit-il continuer à l'imposer comme une norme afin de chercher à maintenir une cohésion culturelle ?

Au-delà même de toute revendication, l'enjeu majeur pour les professionnels réside dans leur capacité à assurer la continuité éducative des enfants. L'enfant construit les éléments de son identité dès le plus jeune âge et pour éviter « *les identités meurtries* »², source de déviances potentielles à l'avenir, l'enfant ne doit absolument pas se sentir écartelé entre la sphère privée de son milieu familial et la sphère publique de son lieu d'accueil. Que ce soit dans les choix alimentaires, les rituels d'endormissement, les règles explicites et implicites de permissivité et d'interdiction. Or, dans le cadre de l'établissement public, les enfants sont accueillis dans un cadre où la « meilleure » réponse aux besoins de l'enfant a déjà été pensée et prédéfinie, bien entendu, sans distinction de sexe, d'âge, d'origine ethnique ou de handicap. Sauf qu'une norme s'inscrit toujours dans un contexte précis, pour une population donnée généralement majoritaire. De ce fait, elle écrase les différences minoritaires. Elles refusent de leur laisser une place d'une part parce que cela peut être complexe à gérer mais également parce que ceux qui sont porteurs de cette norme cherchent, consciemment ou pas, à l'imposer. C'est essentiellement à ce moment-là, lorsque la légitimité d'une « pratique » différente est niée que le sentiment de discrimination jaillit tant le défaut de reconnaissance est vécu comme un rejet de son droit à être. Or, dans ce cas de figure, il pourrait parfois être suffisant d'admettre l'inapplicabilité de cette pratique pour des motifs objectifs sans pour autant remettre en cause sa légitimité. À d'autres moments, de telles propositions pourraient même s'avérer pertinentes dès lors que l'on est prêt à y réfléchir sans dogmatisme.

Les moyens de prévenir le risque de la discrimination dans le secteur de la petite enfance

Pour agir contre ces risques, plusieurs expériences intéressantes ont été présentées au cours de cet atelier et nous ont permis d'entrevoir ce que pourrait être une démarche efficace de prévention des discriminations dans le domaine de la petite enfance.

En premier lieu, l'importance d'inscrire la démarche de prévention dans un cadre de référence commun a été largement rappelée. Ce cadre ne peut être que le référentiel légal d'une part, parce qu'il légitime la démarche (c'est une action de mise en conformité juridique et non pas seulement une démarche militante politiquement correcte) et d'autre part, parce qu'il circonscrit le champ d'intervention (toute différence de traitement ne relève pas du champ de la discrimination).

Ce travail doit s'inscrire de préférence à l'échelle d'un territoire afin d'impliquer toute la chaîne de décision et éviter que d'autres niveaux ne viennent limiter l'efficacité de l'action. Il doit également s'appuyer sur

¹ Propos de Samia Zemmit.

² Propos de Myriam Mony.

un diagnostic des pratiques pour déceler les risques potentiels et réfléchir aux améliorations possibles. Mais cela n'est réalisable que si plusieurs conditions préalables sont remplies, à savoir :

- Prendre en compte le rôle et la place de toutes les parties prenantes (*«l'enfant est-il uniquement un être de besoin ou aussi un acteur de son développement?»*³, *«Les parents sont-ils des clients, des usagers, des collaborateurs ou des éducateurs?»*), car les réponses influencent la manière dont les professionnels vont prendre en compte les besoins de l'enfant (*«chercher ou savoir ce dont l'enfant a besoin?»*).

- Entendre les difficultés que cela peut éventuellement poser aux professionnels. Ce qui implique d'instaurer un climat de confiance et de partage pour comprendre le fonctionnement de chacun sans porter de jugement sur ceux qui rencontrent des difficultés.

- Convaincre que la diversité, même si elle interroge et remet en cause, est une richesse et non un problème à éviter absolument. Cette diversité doit permettre de réinterroger les habitudes et les certitudes pour une société meilleure tout en s'inscrivant de manière pragmatique dans un contexte qui tient compte des contraintes des acteurs.

Après ce diagnostic, il s'agit de construire un projet social partagé sans craindre d'avoir à affronter la complexité dans la conciliation entre des notions *a priori* en tension : diversité, égalité, laïcité, libertés individuelles... qui toutes méritent notre attention sans hiérarchisation. Pour y parvenir, il faut penser la crèche comme un lieu de rencontres (entre enfants, entre parents, entre parents et professionnels) et l'aménager à cet effet. Il faut valoriser les pratiques des parents qui doivent être appréhendées comme des ressources possibles en instaurant une relation de confiance propice à l'expression des habitudes réelles en lieu et place du discours attendu (les habitudes alimentaires, la façon de dormir, le permis et l'interdit...). Il faut enfin favoriser les échanges dans l'équipe sans jugement et associer tous les professionnels.

Si l'on en croit plusieurs témoignages, lorsque de telles pratiques sont mises en place, on observe plusieurs effets positifs tels qu'un sentiment d'équité qui accroît le bien-être de chacun (professionnels, parents, enfants) et donc du vivre ensemble ; une meilleure approche des besoins de l'enfant que l'on apprend à mieux connaître ; une plus grande ouverture aux pères ; un accès plus aisé à un éventail plus large de familles qui améliore la mixité sociale, etc.

Les enjeux ne sont donc pas anecdotiques et méritent les efforts accomplis pour y parvenir.

En conclusion, il n'est pas flagornerie que d'affirmer, au vu de la richesse et de la qualité des expériences présentées au cours de cet atelier, que le secteur de la petite enfance pourrait aisément servir de modèle aux autres secteurs (emploi, éducation, santé, sport...). Car si les méthodes en matière de prévention des discriminations, développées principalement dans le champ de l'emploi, peuvent parfaitement s'appliquer à l'analyse des processus dans le secteur de la petite enfance, à l'inverse, le niveau et la qualité de réflexion sur la diversité dans le secteur de la petite enfance peuvent clairement servir d'autres secteurs !

●●● Nadia Hamadache

³ Propos de Muriel Maffessoli et Marie Nicole Rubio



Réactions des participants

- La petite enfance n'est pas une bulle rose.
- Comment reconnaître les différentes langues des enfants ?
- L'égalité de traitement, c'est de ne pas accueillir tous les enfants de la même façon.
- La diversité culturelle n'est pas reconnue mais y a-t-il d'autres diversités qui sont ignorées ?
- On n'a pas le droit de refuser l'accès à une crèche pour raison de santé.
- Quid des fêtes religieuses dans une crèche ?
- Aller vers, c'est être à l'extérieur, dans le quartier, offrir des gratuités, aller chez les gens du voyage, participer aux fêtes locales. Les parents sont des vecteurs d'information.
- Le repas pose la question de l'individualisation. C'est une question de souplesse. Les pratiques sont suffisamment larges pour intégrer le maximum de différences. Il est possible pour les parents d'amener le repas de leur enfant.
- Travailler avec des enfants porteurs de handicap, ça prend du temps. Il faut former, sensibiliser, accompagner mais quand les professionnels changent, il faut souvent recommencer la démarche.

Les travaux dans le champ de l'animation révèlent le poids des stéréotypes de genre et ce à plusieurs niveaux : il existe des pratiques sexuées de la part des enfants et des jeunes participant à des activités socioéducatives et sportives ; les encadrants, animateurs et animatrices reproduisent, souvent inconsciemment, les stéréotypes et l'offre de loisirs agit ainsi dans le sens du tri et de la séparation des sexes.

Loisir et assignations de genre : éléments d'analyse des discriminations vécues par les femmes dans les quartiers populaires

Les relations au quotidien sont marquées par des assignations de genre, qui enferment les un(e)s et les autres dans des stéréotypes particuliers. Pour autant, ces discriminations vécues liées au genre ne doivent pas restreindre la réflexion à une opposition simpliste entre féminin et masculin. La « *division par sexe* » au sens de Marcel Mauss n'est qu'une catégorisation parmi d'autres, à combiner aux aspects culturels, sociaux, professionnels, scolaires (âge, diplôme, profession, parcours migratoire...). Penser les discriminations vécues passe donc par une approche pluridimensionnelle, qui articule le genre à des statuts et des rôles divers dans la société.

¹ Insee, Enquête *Emploi du temps*, 2010

Expériences de loisir et discriminations combinées

² Ministère de la Culture, *Les pratiques culturelles à l'ère du numérique*, Paris, La Documentation française, 2009

Les expériences de loisir sont marquées par des limitations multiples. Dans ces situations d'évasion et de re-création personnelles, la personne occupe son temps libéré des obligations du quotidien (logistiques, familiales, professionnelles, culturelles), par des activités culturelles, sportives, citoyennes de son choix. Force est de constater que les femmes et les hommes ne s'accordent pas le même temps libre, ni les mêmes loisirs dans la journée, dans la semaine, dans l'année et dans la vie. L'enquête *Emploi du temps* de l'Insee¹ différencie le temps journalier de loisir actif des hommes (5 h 06) et des femmes (4 h 18). Ces aspects quantitatifs se combinent aux dimensions plus subjectives : les hommes s'accordent plus facilement des expériences de loisir ; les femmes éprouvent davantage une culpabilité, liée aux dimensions morales toujours présentes dans ce domaine, surtout dans les milieux populaires.

³ Vieille-Marchiset G., *Des loisirs et des banlieues*, Enquête sur l'occupation du temps libre dans les quartiers populaires, L'Harmattan, 2009

Assignations de genre et résistances féminines

⁴ Tatu-Colasseau A., Vieille Marchiset G., « La rébellion silencieuse des jeunes femmes d'origine nord-africaine : un engagement dans le loisir moteur d'émancipations individuelles », in Coll., *Engagements, rébellions et genre dans les quartiers populaires en Europe (1968-2005)*, Les archives contemporaines, 2011

Les études quantitatives récentes confirment la répartition sexuée des activités de loisir². Nos enquêtes dans les quartiers populaires en Franche-Comté insistent plus précisément sur les écarts entre pratiques récréatives masculines et féminines, notamment au niveau des sports³. L'analyse des lieux de loisir assignent les femmes dans le foyer et révèlent l'omniprésence des hommes dans les installations (surtout sportives) des zones urbaines sensibles. La domination masculine est effective ; les stéréotypes de genre restent très

actifs dans les pratiques récréatives, notamment celles mettant en jeu les corps dans une logique de compétition et de performance. Les logiques d'exclusion des femmes demeurent, sous forme plus dissimulées : subordination, (auto)limitation et marginalisation assignent les femmes à des tâches précises bien souvent peu valorisées (secrétariat associatif, soutien à la virtuosité des hommes en hip-hop, par exemple).

Pour autant, les assignations de genre bien connues aujourd'hui sont mises à mal par des résistances féminines, que nous avons appelées des « *rébellions silencieuses* »⁴. Par des dissimulations, des négociations et des concessions, des femmes exemplaires, souvent avec le soutien d'hommes progressistes (mari, père, frère), utilisent leurs expériences de loisir pour s'affranchir des stéréotypes de genre afin d'ouvrir des chemins d'émancipation singuliers. L'engagement dans des sports de combat ou de ballon bouscule ainsi, par un processus de socialisation inversée, les assignations de genre dans les quartiers populaires.

Agir en terrain récréatif, sportif et culturel

Malgré tout, les stéréotypes de genre restent tenaces. L'éducation par le loisir doit prendre en compte cette réalité pour mieux la faire évoluer. Tout commence au plus jeune âge. La problématique du genre et de l'identité en général doit intégrer les formations de l'enseignement, de l'animation, de la culture et du sport. Les questions de mixité doivent être débattues à ce niveau.

Pour le public adulte, il est clair que l'entre-soi féminin est revendiqué, quelles que soient les fractions sociales ou territoriales (et particulièrement dans les milieux et quartiers populaires). Des créneaux et un encadrement féminins peuvent être proposés dans la durée en privilégiant des moments ponctuels d'échanges mixtes pour construire une société conviviale et ouverte sur les différences.

●●● Gilles Vieille Marchiset, sociologue, professeur des Universités, Strasbourg

Actions présentées

Les jeunes filles pratiquent le foot... entre elles!

Oyonnax, Ain

Alors que dans la pratique, la mixité dans les clubs de foot est « obligatoire » jusqu'à l'âge de 15 ans, le club de foot d'Oyonnax, faisant le constat d'une désaffection des filles, a décidé de créer une section féminine, ouverte aux jeunes à partir de 9 ans.

Pour ce faire, les éducateurs sportifs sont d'abord intervenus dans les écoles, dans le cadre du temps périscolaire : 100 filles ont alors pratiqué et certaines d'entre elles ont décidé, grâce à la licence pass-foot offerte par la Région Rhône-Alpes, de s'inscrire au club, dans une section féminine, qui compte maintenant 80 licenciées.

Deux phénomènes ont permis que cette expérience soit une réussite : la médiatisation du foot féminin et le fait de pouvoir pratiquer entre elles, avec certains aménagements (ex : vestiaire réservé). La création de la section féminine a permis un changement de regard des garçons sur les filles, où la moquerie n'est plus de mise. Enfin, les responsables du club souhaitent que cette initiative suscite des « vocations » et que certaines deviennent les futures éducatrices sportives et dirigeantes, afin d'inscrire la section féminine dans la durée.

●●● Contact : julien.issartel@yahoo.fr

Déconstruire les stéréotypes de genre

Saint-Genis-Laval, Rhône

Partant d'un constat d'une séparation sexuée des enfants accueillis au centre social, non seulement dans l'espace physique (usage des jeux..) mais également dans l'espace symbolique (prises de parole, réactions à certaines expressions), un projet de promotion de l'égalité filles/garçons a été engagé dans le cadre de l'accueil périscolaire.

Ce projet global vise non seulement les enfants, mais aussi les parents et les professionnels. Il s'articule autour d'ateliers thématiques avec les enfants (univers du jouet, figures héroïques, sentiments), de soirées débat avec les parents, et d'une formation des professionnels de la structure et ambitionne de faire naître une culture de l'égalité au sein du centre social.

●●● Contact : dufournet.tanguy@gmail.com

Agir contre les stéréotypes de sexe : la démarche d'EgaliGone

Rhône

Fondé en 2010 à Bron, dans la banlieue lyonnaise, l'Institut EgaliGone est une association favorisant la promotion et le développement de démarches égalitaires dans l'éducation des enfants, selon trois axes : aider les adultes à se questionner sur les stéréotypes de sexe ; mettre en lien les savoirs théoriques et les pratiques éducatives sur les conséquences des stéréotypes ; proposer des méthodes aux professionnel-le-s pour développer une culture de l'égalité entre filles et garçons.

EgaliGone privilégie des actions concrètes et accessibles, inscrites dans la réalité quotidienne de l'éducation, de la culture, des loisirs et de la famille, comme par exemple Egalijouet : un outil d'autopositionnement proposé aux éducateurs-trices des jeunes enfants pour un accès égalitaire aux jouets et objets du jeu.

●●● Contact : [Violaine Dutrop-Voustinos, contact@egaligone.org](mailto:Violaine.Dutrop-Voustinos@egaligone.org)

La littérature jeunesse sous le prisme des stéréotypes de genre

Le Teil, Ardèche

L'atelier des merveilles, association du Sou des écoles laïques du Teil, portée par des parents bénévoles, organise depuis plusieurs années des goûters/lectures entre parents et enfants et édite régulièrement des bibliographies de leurs coups de cœur.

À la demande de la Déléguée aux droits des femmes, ils ont sélectionné une centaine d'albums jeunesse sous le prisme de l'égalité filles/garçons. Puis, se saisissant de cette opportunité et du matériau réuni sous la forme d'une malle de livres, la DDCSPP de l'Ardèche a engagé un temps de formation pour les animateurs sur les stéréotypes filles/garçons. Cette action a été l'occasion de sensibiliser les équipes d'animation à la thématique de l'égalité filles/garçons, mais aussi de bousculer les représentations et de prendre conscience des préjugés qui figent certaines pratiques installées au sein des accueils de loisirs.

●●● Contact : [Claire Chevalier, claire.chevalier@ardeche.gouv.fr](mailto:claire.chevalier@ardeche.gouv.fr)

Une démarche mobilisatrice de prévention des violences sexistes à l'adolescence

Saint-Martin-d'Hères, Isère

En 2004, à Saint-Martin-d'Hères, les professeurs du centre de planification confrontés à des situations de violences sexistes vécues par des jeunes filles scolarisées dans le collège et lycée du quartier Renaudie-la Plaine, ont saisi la Mission égalité de la ville. Il a été décidé de faire un état des lieux partagé, de manière à évaluer l'importance des situations de violence, tout en sensibilisant les habitants du quartier et en favorisant la réflexion des jeunes.

Durant une année, la mobilisation d'un large partenariat des acteurs socioéducatifs du quartier a permis la réalisation de modules pédagogiques (vidéo, atelier d'écriture poétique, théâtre...) pour donner la parole aux élèves, aux professeurs ainsi qu'aux habitants. La restitution s'est faite à l'occasion d'une exposition présentant les causes supposées des violences, et leurs manifestations (représentations et situations vécues). Les échanges ont également permis d'identifier des actions pour un plan de prévention. Alors que le sujet est difficile à aborder, les partenaires ont salué la qualité des propos recueillis ainsi que l'adhésion des jeunes à la démarche. Celle-ci a ensuite été étendue à d'autres établissements de la commune.

●●● Contact : [Hakima Necib, hakima.necib@ville-st-martin-dheres.fr](mailto:hakima.necib@ville-st-martin-dheres.fr)

L'essentiel de la journée

L'intitulé de cet atelier nous amène *de facto* à admettre l'existence de discriminations de genre dans le milieu socioéducatif et plus précisément dans la sphère sportive. Cela constitue déjà en soi une information précieuse quand on sait la difficulté à reconnaître l'existence des discriminations dans d'autres domaines ou sur d'autres critères. Il est vrai que nous constatons depuis toujours que le milieu sportif est structuré autour de critères tels que le sexe (équipes féminines, masculines), l'âge (poussins, seniors...) ou l'apparence physique (poids, taille...) sans que cela ne soit interprété comme une discrimination choquante tant il apparaît logique de voir «s'affronter» dans les stades et sur les terrains, des «équivalents». De la même manière, le fait qu'une majorité de garçons pratiquent plutôt des jeux de ballon (football, rugby, hand...) tandis qu'une majorité de filles préfèrent des activités plus «artistiques» (danse, patinage, gymnastique...), nous apparaît comme relever uniquement de choix individuels. Dès lors, poser la question des discriminations de genre dans le milieu sportif peut apparaître incongru. Néanmoins, on peut légitimement s'interroger sur ces modèles de fonctionnement en matière d'égalité.

Les garçons préfèrent le rugby et les filles, la danse ! Et alors ?

La question de la liberté des choix a retenu notre attention au cours de cet atelier. De nombreuses études en psychologie sociale ont montré que la principale difficulté à repérer les discriminations réside dans nos représentations. Ainsi la distinction de genre est si profondément intériorisée qu'elle en devient naturalisée et constitue alors un alibi efficace pour justifier des différences de traitement entre les sexes. Il s'avère en effet que nos choix reposent moins sur une volonté libre et éclairée que sur un déterminisme de genre. C'est là une première difficulté qu'il faut oser interroger.

Mais en quoi le fait de reproduire ces stéréotypes dans le sport a une incidence directe sur l'organisation de notre société ?

Les représentations liées à un domaine (le sport) produit inévitablement des répercussions sur les autres. Le problème est lié à «l'inter-alimentation» des stéréotypes. En effet, l'observation des qualités, principalement physiques, dans le sport influe, malgré nous, sur le jugement des capacités dans d'autres domaines d'activité (famille, travail, engagement politique...) et participent à légitimer le principe des rôles prédéfinis.

Par quels mécanismes ou pratiques les acteurs socioéducatifs contribuent-ils à cette différenciation ?

Au-delà du fait que ces distinctions cloisonnent et amenuisent le libre choix individuel, elles participent à une organisation sociétale qui ne relève pas des seules capacités individuelles mais repose plutôt sur des présupposés de ces capacités («*les hommes décident plus facilement*», «*les femmes sont plus dans le détail*», «*les seniors sont peu dynamiques*» et les «*jeunes sont trop impulsifs*»).

Ces présupposés vont conduire à adapter le traitement réservé à ces catégories qui se traduisent par des inégalités entre des équipes qui sont pourtant de niveau comparable (budgets moindres, accès restreints aux équipements sportifs, créneaux horaires moins attractifs...). Finalement, le message véhiculé plus ou moins consciemment est «*vous êtes moins important ; vos besoins sont secondaires*». Et ceci marque les esprits bien plus profondément qu'un refus simple et direct, notoirement discriminatoire.

Mais au-delà du sport, les acteurs présents ont également témoigné que le secteur socioéducatif posait finalement peu la question de la lutte contre les stéréotypes dans les propositions d'activités. Au contraire, il pouvait même être tenté de ne proposer que ce qui apparaît comme «*le plus en phase*» avec les besoins des publics sans s'émouvoir que la majorité des femmes pratiquent des activités culturelles tandis qu'une large part des hommes choisissent des activités sportives. De plus, il n'est pas rare de constater qu'un stéréotype ne fonctionne jamais seul. Il peut être renforcé par ce que les sociologues nomment l'intersectionnalité¹ des critères (ex : sexe et origine) qui peut conduire les professionnels à des raccourcis simplistes de type : «*pour les femmes d'origine étrangère : activités cuisine, couture ou alphabétisation*». Or, ces activités participent à placer ces femmes dans un rôle prédéfini dont il est ensuite difficile de sortir. Le problème n'est pas nécessairement de chercher qui de l'un ou de l'autre motif est premier dans la production des stéréotypes, il s'insinue dans le fait de ne pas interroger ces mécanismes qui apparaissent dès lors comme des évidences.



¹ Kimberlé Crenshaw, « Cartographie des marges : intersectionnalité, politiques de l'identité et violences contre les femmes de couleur », *Les Cahiers du genre* n°39, 2005.

Or, le partage genré produit un autre effet : il participe à la construction de frontières spatiales. En effet, il est fréquent que les activités féminines se déroulent à l'intérieur tandis que les activités masculines ont lieu à l'extérieur. Ce n'est pas anodin car cela aboutit à délégitimer la présence de l'un ou l'autre sexe dans certains lieux. Enfin, il a été constaté que le secteur socioéducatif reproduisait les mêmes travers que les autres sphères dès lors qu'il y a des enjeux de pouvoir. Dans les lieux de décision, on observe une prédominance masculine (présidents de clubs, représentants de fédérations...) tandis que les femmes, lorsqu'elles sont présentes, demeurent subordonnées à des rôles secondaires ou typiquement « féminins » (secrétaires, petites mains pour organiser...). Et, de la même manière que dans les entreprises, plus le club est important et influent, plus cette répartition s'observe.

Comment lutter contre les stéréotypes de genre dans le secteur socioéducatif et notamment dans le sport ?

Pour participer à la lutte contre les discriminations, plusieurs facteurs ont été identifiés comme favorisant un autre regard et d'autres pratiques.

Le premier facteur réside dans la recherche de la mixité. Même s'il a été reconnu que la mixité ne suffisait pas à elle seule à garantir l'égalité, elle apparaît comme un formidable moyen pour permettre à chacun de dépasser ses *a priori*. Rencontrer l'autre, l'appréhender en tant qu'individu plutôt que de le cloisonner à une catégorie au comportement supposé défini, contribue à la lutte contre les préjugés. Mais si la mixité doit être encouragée, elle doit également être accompagnée. C'est-à-dire suffisamment réfléchie et encadrée car dans le cas contraire, elle risque de rendre les efforts vains, voire contre-productifs en renforçant, plutôt qu'en limitant, les stéréotypes à l'œuvre. Il s'agit donc de procéder par étapes, dans une espèce de « parcours de mixité » qui doit chercher, en premier lieu, à favoriser l'activité des femmes comme gage d'épanouissement personnel. Il peut être nécessaire pour cela de passer par une phase de « démixisation ». En second lieu, il s'agit de construire un sas intermédiaire permettant de revenir, en douceur, vers la mixité en organisant les activités dans un cadre sécurisant². Il faut cependant se souvenir que la démixisation constitue un choix risqué qui pour fonctionner nécessite que les conditions soient suffisamment réfléchies en amont.

Le second facteur consiste à s'imposer une règle simple qui évite de tomber dans la facilité en prédéterminant les choix supposés des usagers. Au contraire, il faut, à chaque fois que cela est possible, proposer l'éventail le plus large possible d'activités pour dépasser ce qui peut apparaître comme des évidences. Ce n'est pas facile et c'est pour cela qu'il s'agit de lutte !

Finalement, on peut conclure que le secteur socioéducatif n'échappe pas aux stéréotypes de genre. Au contraire, il les reproduit selon les mêmes schémas que ceux qui existent dans d'autres milieux et tend ainsi, malgré lui, à les renforcer. Ce faisant, il manque à sa mission première qui, rappelons-le, ambitionne de corriger les dysfonctionnements de notre société. Il faut néanmoins reconnaître que l'exercice n'est pas aisé puisqu'il suppose de remettre en cause la manière d'appréhender ce qui apparaît souvent comme du « bon sens ». Mais l'inverse reviendrait à faire, ce que Marie Duru-Bellat a outrageusement nommé du « *sexisme par abstention* »³.

●●● *Nadia Hamadache*

² Il a été constaté qu'un gymnase aux grandes baies vitrées ouvertes sur la rue n'est pas favorable alors que le cadre scolaire est, au contraire, jugé rassurant. Ainsi, un club de football a proposé cette activité au sein d'une école pour permettre aux filles de découvrir ce sport. Cela a par la suite attiré des filles au club de football du quartier qui a eu l'intelligence de construire une équipe féminine compétitive qui a rendu légitime la place des jeunes filles dans le club.

³ Marie Duru-Bellat, « L'école sexiste par abstention ? Production/ reproduction des stéréotypes sexuels : quelle responsabilité de l'école mixte ? », *Études de la documentation française* n°5359-60, décembre 2012

Réactions des participants

- La mixité n'est pas forcément l'égalité.
- Quel modèle de société veut-on ? Que la plupart pratique ou qu'il y ait mixité dans les pratiques de loisir ?
- La démixité ne va-t-elle pas aller vers des activités genrées ?
- Quid du rôle des hommes dans la lutte contre les stéréotypes ? Va-t-on créer des clubs pour les hommes qui font de la danse ?
- Pour décroisonner, ne faut-il pas passer par une phase de mise en confiance avec les familles ?
- Le fait de travailler avec les enfants permet d'imposer une norme.
- Les principes républicains s'imposent aux structures d'éducation populaire.

Les loisirs, la culture ou le sport sont considérés comme des vecteurs de socialisation mais ils peuvent également être source d'inégalités en termes de pratiques, de représentations et d'expériences, pouvant conduire à des discriminations liées notamment à l'origine. Les professionnels sont parfois démunis face à des situations de discrimination car à la question de l'origine se mêlent les problématiques de laïcité et d'ethnicisation, complexes à saisir et plus encore à manier dans sa pratique professionnelle.

Repérer les discriminations liées à l'origine dans le domaine socioéducatif

Repérer les discriminations dans le domaine socioéducatif est particulièrement difficile pour au moins deux raisons. La première est que les activités concernées (loisirs, périscolaires, vacances...) reposent, comme toutes les actions éducatives, sur un souci d'égalité. La seconde tient au fait que le domaine est très diffus. On a affaire à une pluralité d'institutions, de temps, d'acteurs, de publics, de contenus, etc. ce qui complexifie considérablement les approches. De ce fait, la logique d'action est encore surtout celle de l'égalité des chances ou de l'intégration, c'est-à-dire des interventions, des actions, des projets qui s'adressent ou concernent les publics, alors que prévenir ou lutter contre les discriminations, c'est agir sur les organisations et les pratiques de travail.

Zoom sur les pratiques quotidiennes des organisations

Si les discriminations sont difficiles à identifier, on sait par contre que les ruptures d'égalité de traitement sont particulièrement repérables dans tous les processus d'orientation, d'accueil, d'information, de choix. En ce qui concerne les activités périscolaires ou de loisirs, il s'agit en conséquence de regarder de près la manière dont on diffuse l'information en direction du public, comment sont organisés les accueils et les inscriptions, la façon dont on établit les programmations. Les fonctionnements ordinaires tiennent compte de multiples contraintes comme les capacités d'accueil des bâtiments ou la nécessité d'anticiper les recrutements. Ces contraintes produisent très souvent des ruptures d'égalité de traitement qui demandent à être observées finement pour s'assurer qu'elles n'excluent pas, de manière directe ou indirecte, certaines catégories de public. On peut par exemple considérer que l'information ne touchera pas les mêmes personnes si on la dépose sur un site Internet en laissant aux parents le soin de s'y connecter, ou si on la transmet oralement aux seuls jeunes présents dans la structure. Dans le premier cas, on privilégie les familles rompues à l'usage des TIC, dans le second cas, l'information sera réservée à un cercle restreint.

De la même manière, derrière leur aspect strictement financier ou gestionnaire, il est possible que les conditions requises pour accéder à ces activités contribuent à cliver les publics. Cela est le cas lorsque un centre de loisirs exige un engagement au trimestre, éloignant du même coup les familles qui n'ont pas les moyens d'anticiper aussi loin. Ou encore lorsque l'inscription à un séjour est conditionnée à la fourniture d'un équipement spécifique comme une paire de ski ou un duvet. En dehors de toute considération financière, la possession de tel ou tel matériel peut s'avérer socialement et culturellement très marquée. Mais de façon encore plus anodine, des ruptures d'égalité se constatent lorsqu'un nombre limité de places ne permet pas à toutes les familles d'inscrire leurs enfants. Obtenir une place relève alors pour les parents d'un parcours du combattant. Nombre d'entre eux témoignent avoir dû se lever tôt et faire la queue plusieurs heures devant un bureau ou à la porte d'un équipement public pour assurer une place à leur enfant dans tel centre de loisirs, tel séjour, ou telle école de musique. La question qui est posée ici n'est pas celle de l'insuffisance du nombre de places au regard de la demande. Il s'agit plutôt d'observer qu'en définitive, les enfants qui accèdent aux activités sont ceux dont les parents sortent vainqueurs d'une compétition basée sur la disponibilité. Or, cette course pénalise de fait les parents qui élèvent seuls leurs enfants, résident dans un quartier éloigné, doivent assurer une présence auprès d'un plus petit, ou travaillent en horaires décalés.

La nécessité d'un portage institutionnel

Repérer et agir sur les discriminations, c'est donc s'aventurer à construire un regard neuf sur les pratiques et les contraintes de travail. Tout comme leur accessibilité, la programmation et le contenu des activités peuvent être questionnés tant dans les structures (centres de loisirs, MJC, accueils périscolaires) qu'à l'échelle des territoires, notamment dans le cadre des projets éducatifs locaux. C'est une démarche qui demande du temps et des espaces pour aborder ces sujets sans tabou. Et de toute évidence, faire exister la question des différences et de l'égalité dans le domaine socioéducatif ne repose pas exclusivement sur les personnels de terrain. Ce souci nécessite également d'être pris en compte, et en charge, par les institutions qui organisent, financent ou évaluent les structures et les activités.

●●● *Véronique Laforets, sociologue, laboratoire LLS (langages, littératures, sociétés), université de Savoie*

Actions présentées

Provoquer le débat par le biais du théâtre-forum

Grenoble, Isère

Les professionnels socioculturels des quartiers grenoblois du secteur 3 sont régulièrement confrontés à des situations conflictuelles avec les habitants, résultant de phénomènes de discrimination liée à l'origine. Des réflexions ont été menées dès 2010 pour trouver quel serait le moyen d'apaiser ces tensions. Il est ressorti des échanges qu'il fallait dépasser le déni de la production de discriminations dans ses propres pratiques, et que le nœud du problème résidait dans les préjugés de chacun et la méconnaissance du processus de discrimination.

Deux actions ont alors vu le jour en 2013 : une courte formation-sensibilisation des professionnels volontaires et une représentation de théâtre-forum pour faire dialoguer professionnels et habitants sur le sujet. L'objectif est de mettre en scène une situation problématique qui met le personnage principal en difficulté, de manière à créer des réactions chez le public. Un spectateur est alors invité à venir remplacer le personnage sur scène pour voir si une autre posture peut faire évoluer la situation fictive. Un meneur de jeu peut intervenir pour redonner, si besoin, un cadre légal. Pour préparer la représentation, la compagnie de théâtre est allée à la rencontre des habitants pour recueillir des témoignages, et les impliquer dans le projet. Le jour J, 70 personnes sont venues et 4 scènes ont été menées. Le théâtre-forum a permis d'avoir une réflexion active par l'analyse de cas et de traiter des discriminations de la manière la plus dépassionnée, en prenant du recul sur des situations intimes.

●●● *Contacts : Cécile Allibe, cecile.allibe@ville-grenoble.fr et Isabelle Augier-Jeannin, augier.isabelle@numericable.fr*

Quand les professionnels se forment à la lutte contre les discriminations

Loire

Lors d'activités qu'ils organisent, les acteurs socioéducatifs perçoivent des phénomènes de discrimination à l'encontre des groupes de jeunes dont ils ont la charge. La réaction la plus courante n'est pas de le signaler, mais de mettre en œuvre une stratégie d'évitement pour contourner la discrimination. Face à ce constat, la commission pour l'égalité des chances de la Loire a mis en place une formation de dix jours pour les animateurs, éducateurs spécialisés...

Pensée en deux temps, elle leur a permis de mieux cerner le processus de discrimination, d'acquérir des connaissances juridiques et les a amenés à s'interroger sur le caractère discriminatoire de certaines de leurs pratiques.

L'autre objectif de cette formation est l'élaboration d'un outil pratique pour faciliter l'identification et la gestion de discriminations. L'outil a pris la forme d'un livret présentant des situations concrètes avec, pour chacune, l'avis du professionnel, l'avis du discriminé et l'avis d'un juriste. Deux types de situations sont traités : cas où c'est le professionnel qui discrimine (ex : dans le choix du thème d'un séjour) et cas où c'est le professionnel et les jeunes qui sont victimes de discrimination (ex : refus d'accès à un lieu public). La formation, qui vise à rendre les professionnels capables d'agir pour garantir l'égalité de traitement, a créé une dynamique au sein de l'ensemble du secteur socioéducatif du département, sur la question des discriminations.

●●● *Contacts : Efendi Demir, demir.efendi@hotmail.fr et Cyrille Nigon, preventionnordouest@agasef.fr*

Débattre sur la laïcité pour enrayer les pratiques discriminatoires

Loire

Les Francas et La Ligue de l'enseignement de la Loire ont fait le constat commun de l'existence de « dysfonctionnements » au sein de leurs structures adhérentes, quant à la mise en application des valeurs de laïcité et de vivre ensemble dans leurs activités et leur fonctionnement. Leurs réseaux ont fait remonter en 2012 des postures de la part d'animateurs qui posent question. Alors que les structures n'ont pas exprimé de position officielle sur l'interprétation de la notion de laïcité, les salariés, eux, sont amenés dans leurs pratiques à se positionner.

Cela n'est pas sans créer des situations problématiques pouvant aller jusqu'à la production de discriminations. Les Francas et La Ligue ont alors proposé, chacun de leur côté dans un premier temps, des espaces d'échanges pour que les professionnels puissent débattre, confronter leur perception de la laïcité et recueillir des éléments de cadrage d'experts universitaires sur le sujet. Dans la démarche menée par La Ligue auprès des centres sociaux du Roannais, le parti pris a été de poursuivre avec un travail en interne en abordant les problématiques à travers des études de cas selon la situation et les difficultés rencontrées par les équipes. Début 2013, les deux démarches ont convergé, avec la création d'un collectif « laïcité et vivre ensemble » rassemblant les deux réseaux, la DDCS, la Caf, le conseil général, Saint-Étienne Métropole et la ville de Saint-Étienne.

●●● *Contacts : André Devidal, andre.devidal.francas42@wanadoo.fr et Nadia Guenni, jeunesse42@laligue.org*

L'essentiel de la journée

Ce sont principalement les militants des droits de l'homme (particulièrement ceux œuvrant pour les droits des étrangers et la lutte contre le racisme) qui ont permis la reconnaissance des discriminations et leur prise en compte dans notre société. Ce faisant, le critère ethnique a été appréhendé comme prioritaire dans la lutte. Mais malgré une reconnaissance officielle et des discours de condamnation unanime de la discrimination ethnique, cette question demeurerait faiblement prise en compte dans la réalité. C'est pourquoi, ces mêmes militants ont ensuite défendu une approche globale de la lutte qui a permis de sortir le critère ethnique de son isolement en lui adjoignant d'autres critères plus « entendables » (égalité femme-homme, handicap...). Cette stratégie a été payante puisque les décideurs ont commencé à s'y intéresser d'abord dans la sphère professionnelle (employeurs), puis dans d'autres domaines (loisir, logement, média, éducation, santé...). Néanmoins, le succès fut de courte durée. C'est avec un désenchantement amer que ces militants ont vu naître une hiérarchisation des critères reléguant le critère ethno-racial loin derrière allant jusqu'à nier son existence propre en le traitant uniquement sous l'angle social. Lutter contre les discriminations ethniques se réduisait à agir en faveur de « l'emploi des jeunes » dans les « quartiers en difficulté » !

Aussi, reposer aujourd'hui la question des discriminations ethniques à l'œuvre dans notre société peut apparaître comme subversif, surtout lorsqu'elle se pose dans le milieu socioéducatif historiquement construit autour d'une culture antiraciste forte.

Des discriminations sans mobiles apparents ?

Enfin, questionne Véronique Laforets¹, qu'est-ce qui pourrait conduire le milieu socioéducatif à discriminer ? En effet, les discriminations se nourrissent des peurs des minorités ethniques considérées comme un risque ou comme une concurrence illégitime dans plusieurs sphères de la vie quotidienne dans un contexte sélectif (accès à l'emploi, au logement, aux mandats politiques, etc.). Or, aucune de ces raisons ne trouvent écho dans le secteur socioéducatif. Pourtant, force est de constater que des cas de discrimination sont régulièrement constatés et les témoignages au cours de cet atelier n'ont fait que confirmer ce constat.

Une première série de témoignages a fait état de comportements discriminatoires de la part d'employeurs de structures socioéducatives qui, pour des raisons que nous avons déjà évoqué dans un autre atelier, pratiquent des discriminations dans les recrutements ou la gestion des ressources humaines.

Une deuxième série concernait les pratiques des professionnels qui, par facilité ou en raison de leurs valeurs, refusent l'accès à certaines activités sur des critères discriminatoires. Il en va ainsi lorsque l'inscription à un séjour d'été est refusée qui à une jeune fille portant le voile dit islamique au motif qu'elle ne pourra pas se baigner avec les autres, qui à des adolescents ayant exprimé leur souhait de jeûner pendant le séjour, au motif qu'en cas de malaise, l'équipe ne sera pas en mesure de gérer. S'il ne s'agit pas de nier le problème que ces situations peuvent poser dans l'organisation des séjours, il convient cependant de rechercher les moyens d'y répondre dans la mesure du possible. C'est généralement ce qui se pratique lorsqu'un handicap ou un problème de santé vient limiter l'exercice de certaines activités ou la consommation de certains aliments par exemple. Sauf que la difficulté organisationnelle semble moins être la cause. En effet, la difficulté réside davantage dans l'idée que, contrairement à l'état de santé, la pratique religieuse relève d'un choix individuel. À ce titre, le citoyen qui choisit ce mode de vie doit en assumer les conséquences. Ces conséquences peuvent être le refus de l'accès à un service ou l'interdiction de fréquenter certains lieux. Cela interroge inévitablement la place des libertés individuelles au sein de notre corpus de valeurs. Dans tous les cas, et même à considérer qu'il s'agit là de la « position officielle » du secteur socioéducatif (sous réserve d'une justification légitime et proportionnée pouvant être soumise à l'appréciation de l'autorité judiciaire), elle doit impérativement faire préalablement l'objet d'une réflexion mesurée et argumentée et non pas être décrétée en dogmatisme opposant un refus systématique dans tous les cas de figure.

Enfin, sans risque et sans concurrence, des discriminations peuvent être perpétrées pour des motifs liés au conflit de valeurs. Le mobile de discrimination existe donc bien dans le secteur socioéducatif.

Des discriminations par habitude

La dernière série de témoignages illustre des habitudes de travail qui peuvent amener les professionnels du secteur à discriminer sans même s'en rendre compte. C'est le cas par exemple lorsque les professionnels tendent à reproduire des modèles d'intervention éprouvés sans prendre en compte les impacts en termes de discrimination. Plusieurs situations ont été évoquées notamment par Véronique Laforets concernant par exemple les procédés de diffusion de l'information qui profitent en premier lieu aux personnes proches des instances décisionnelles qui sont rarement issues de l'immigration ; les modalités d'inscription aux activités qui se font obligatoirement sur des périodes longues qui empêchent les familles

¹ Cf. V. Laforets, page 16.

d'origine étrangère de s'inscrire faute de pouvoir se projeter du fait de leur précarité professionnelle; les habitudes alimentaires qui refusent de prendre en compte les usages de groupes minoritaires sans prévoir de substitut; les modes de règlement par Internet qui empêchent les familles immigrées, souvent précaires et peu équipées en matériel informatique, d'y recourir; la nécessité de disposer de certains équipements pour participer aux activités proposées qui limitent l'accès aux familles immigrées qui n'en disposent pas car cela ne relève pas de leurs habitudes culturelles, etc.

On observe, à travers ces exemples, à quel point il peut être difficile de ne pas tomber dans la confusion qui consiste à corréler systématiquement la question raciale à la question sociale. En effet, de nombreuses exclusions s'expliquent par les seules difficultés sociales et économiques sans qu'il soit nécessaire de convoquer le caractère discriminatoire. À l'inverse, il faut garder à l'esprit que la discrimination ethnique peut exister en dehors de toute difficulté sociale. Cette confusion entretient un postulat qui considère que la discrimination ethnique n'existe qu'en raison des difficultés socio-économiques des populations concernées et donc ne repose sur aucune logique racialisante. Cette vision ne reflète pas la réalité des signalements de discrimination recueillis par le Défenseur des droits et par les associations² et, aussi confortable soit-elle, elle conduit à se soustraire à toute réflexion à caractère « identitaire » en proposant des solutions inadaptées qui ne répondent pas au problème et qui finissent par convaincre les plus militants que, décidément, la lutte contre les discriminations ne fonctionne pas et donc que l'action est inutile.

Les stratégies de contournement ou de renoncement

La coproduction des discriminations dans le secteur socioéducatif repose également dans le renoncement des professionnels à dénoncer les discriminations dont ils peuvent être témoins. À plusieurs reprises, des participants ont reconnu qu'ils préféreraient contourner la discrimination par l'évitement de certains lieux (campings, hôtels, boîtes de nuit, plages...) connus pour refuser les jeunes issus de l'immigration plutôt que de dénoncer le délit. Si ce choix répond à une démarche pragmatique à court terme, il équivaut *in fine* à admettre le fonctionnement discriminatoire de notre société qui peut ainsi tranquillement perdurer.

C'est pourquoi, pour lutter contre les discriminations ethniques, il est essentiel que les acteurs socioéducatifs reconnaissent, avant toute chose, le risque de leur participation au système discriminatoire qu'ils dénoncent par ailleurs. Ils devraient, ensuite, chercher à dépasser leur fatalisme qui les conduit à considérer cette lutte comme inefficace et utopique. Enfin, ils devraient oser saisir les outils juridiques existants pour lutter contre la discrimination. Car, même s'ils ne constituent pas toujours un instrument de réparation efficace quand la plainte n'aboutit pas à une condamnation de l'auteur, les signalements participent à la mise en visibilité du phénomène, préalable absolument nécessaire à une prise de conscience collective.

••• Nadia Hamadache

² Barcik, Bogalska-Martin, Navarro, Prévert, *Parcours institutionnels de victimes de discriminations*, Rapport remis à l'Acisé, 2012.

Réactions des participants

- Faut-il proposer aux ados des activités en journée pendant la période de ramadan ?
- La politique des grands frères apporte-t-elle plus d'égalité ou au contraire marque-t-elle davantage la différence entre le quartier et le reste de la population ?
- L'essentiel est d'avoir du temps, des espaces pour discuter sans tabou de nos préjugés, les déconstruire. C'est là qu'on va arriver à avancer.
- On a tous des préjugés, ça serait mentir de dire qu'on n'en a pas.
- Qu'est-ce qu'une famille compliquée ? C'est une famille qui est loin de nos propres références.
- Acheter la paix sociale ou construire le vivre ensemble ?
- Il y a une part de risque dans le théâtre-forum : entendre ce qu'on ne veut pas entendre !
- Le plus dur, c'est de faire venir les habitants à la représentation, après ils se prennent au jeu. Plus c'est théâtral et plus les gens montent sur scène.
- Quand on est dans l'action, c'est compliqué d'aller porter plainte pour faits de racisme
- Le positionnement de la structure est très important lorsqu'un animateur et les jeunes qu'il accompagne dans le cadre d'une activité, sont victimes d'une discrimination.
- Porter plainte pour une discrimination, faire un signalement au Défenseur des droits, c'est une démarche citoyenne avant d'être un acte juridique.

Suggestions pour l'avenir

Dans le cadre de l'évaluation du cycle d'échanges, les participants se sont exprimés sur leurs souhaits, envies, besoins pour l'avenir. Nous avons repris ci-après certaines de ces propositions qui concernent tout à la fois des pistes de travail mais aussi des modalités d'accompagnement ou d'animation des journées dont certaines pourraient être reprises par le CR•DSU.

Poursuivre sur la thématique petite enfance.

Connaissance des religions.

Aborder le positionnement professionnel des agents en poste dans les quartiers (collectivités ou associations).

Des échanges d'expériences concernant l'accompagnement des victimes de discrimination.

La laïcité dans des approches historiques et religieuses.

La laïcité dans le cadre de la loi contre les discriminations.

Apporter un éclairage sur des expériences autour du thème de la laïcité.

Plus d'interactions dynamiques entre les intervenants et les participants.

Un apport d'outils pour identifier les discriminations et tenter d'y remédier.

Continuer à travailler sur la question du handicap.

Les discriminations dans la gestion d'équipe, au-delà du recrutement.

Des supports plus diversifiés (extraits de films, études de cas concrets...).

Les discriminations dans l'accueil du public, et surtout l'animation des publics.

Autres thèmes:
maltraitance d'enfants,
violences verbales et physiques.

La frontière entre discrimination et laïcité.

Conclusion

À l'issue de ce cycle, nombre de participants ont émis le souhait de poursuivre les travaux, en privilégiant une approche sur les questions de laïcité, dont on s'est aperçu au fil des séances qu'il s'agissait d'une notion mal connue et génératrice de questionnements car percutant directement les pratiques professionnelles. Cette demande vient corroborer un constat émis par certains professionnels et administrateurs, notamment à l'occasion des 20 ans de l'association, pour lesquels le CR•DSU est attendu demain sur sa capacité à être en veille sur les évolutions de la société, à aborder des sujets complexes, rudes, comme celui de la laïcité.

La laïcité, un thème à travailler au plus près des préoccupations des acteurs

Les acteurs locaux peuvent se trouver en première ligne devant certaines familles qui revendiquent soudain leur appartenance religieuse. Ils sont déstabilisés par un comportement ou un discours qui fait référence à une particularité ethnique ou religieuse. Ce retour du religieux interroge et inquiète les professionnels d'autant plus qu'ils manquent d'éléments pour identifier ce qui sous-tend tel ou tel discours, tel ou tel comportement. Ils sont en demande de mieux comprendre les enjeux, et de mettre en débat les possibles réponses à apporter face à des situations ou des « demandes » particulières.

Le CR•DSU pourrait inscrire la question de la laïcité dans son programme de travail de l'année à venir. L'expérience du cycle d'échanges sur la lutte contre les discriminations dans le champ socioéducatif a montré qu'il n'existe pas de solutions toute faite sur ces questions et qu'il y a nécessité d'offrir des espaces d'échanges aux professionnels, en prenant notamment appui sur des travaux déjà engagés dans certains territoires de Rhône-Alpes, en particulier dans l'agglomération grenobloise¹ ou dans la Loire² : à suivre donc...

La prévention et la lutte contre les discriminations dans les prochains contrats de ville

Ce cycle s'est inscrit dans l'année de la préparation de la réforme de la politique de la ville et n'a donc pas pris en compte les nouvelles dispositions liées à la prévention et la lutte contre les discriminations. Or il convient de s'y arrêter, car les changements sont d'importance.

Selon l'article 1^{er} de la loi du 21 février 2014 de programmation pour la ville et la cohésion urbaine, la politique de la ville doit - notamment - viser à « *concourir à l'égalité entre les femmes et les hommes, à la politique d'intégration et 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* ». Ainsi, la lutte contre les discriminations et l'égalité femmes-hommes constituent des axes transversaux des futurs contrats. Et les territoires en politique de la ville devront dorénavant s'appliquer à porter un regard particulier sur tous les axes et déclinaisons du futur contrat.

D'ores et déjà, plusieurs questions se posent pour les acteurs de la politique de la ville, parmi lesquelles :

- Comment inscrire l'engagement dans la durée et dépasser les actions de sensibilisation en matière de lutte contre les discriminations et d'égalité femmes-hommes et décliner ces priorités dans l'ensemble du contrat ?
- Comment ces priorités peuvent être déclinées de manière transversale, à chaque axe du contrat ?
- Comment passer de plans de lutte contre les discriminations d'échelle communale à des plans à l'échelle intercommunale ?

Un premier élément de réponse sera fourni par le niveau national : le cadre de référence de la lutte contre les discriminations est paru et des outils méthodologiques (guide, formation, diagnostic...) sont actuellement en cours d'élaboration.

Un second élément de réponse est proposé par le niveau régional puisque la DRJSCS Rhône-Alpes, dans sa mission d'appui à la mise en œuvre de la politique de la ville, a confié à ISM Corum la réalisation d'un état des lieux sur la question de l'observation et de la mesure des discriminations, partant du postulat que l'observation et la mesure sont souvent un préalable nécessaire à la mise en œuvre d'actions³.

Le CR•DSU, dans sa fonction d'accompagnement des territoires, a offert un premier temps d'échanges sur la question de la mise en œuvre des axes transversaux du contrat de ville en octobre 2014 ; il poursuivra sa fonction de veille sur la lutte contre les discriminations et l'égalité femmes-hommes dans les années à venir.

¹ Voir :
• *Laïcité, égalité : guide à l'usage des professionnels*, Dounia Bouzar, Grenoble Alpes Métropole, février 2014, 25 p.
• « Les discriminations : tous concernés », *Sites & Cités* n°43, septembre 2014 sur l'expérience menée à Saint-Martin-d'Hères autour de la formation « égalité, laïcité ».



² Cf. la démarche des Francas et de La Ligue de l'enseignement de la Loire présentée dans ce document page 17.

³ Démarche en cours, le rapport devrait être remis au premier trimestre 2015.

Ressources

Généralités

Prévenir et lutter contre les discriminations et les rapports de domination

DRJSCS Bretagne ; Acsé ; JEUDEV ; TOPIK, 2013, 24 p.

Ce guide dresse un inventaire des ressources éducatives et pédagogiques mobilisables par les acteurs de la jeunesse. Il est le résultat d'une enquête qui a porté essentiellement sur les critères du sexe, de l'origine et de l'âge ; l'orientation sexuelle et le handicap sont également traités. Le guide présente 25 outils sur les 200 repérés.

Lucie Bouchet

Lutter contre les discriminations : de l'hétéronomie à l'autonomie

Le Journal de l'Animation n°143, 11/2013

Ce dossier donne des éléments de réponse permettant de comprendre ce qu'est en partie la lutte contre les discriminations et d'interroger la place des animateurs et des professionnels de l'éducation populaire.

Le rôle des centres sociaux dans la prévention et la lutte contre les discriminations dans les Bouches-du-Rhône

DRJSCS PACA, 2012, 4 p.

Ce diagnostic territorial stratégique sur le rôle des centres sociaux dans la lutte contre les discriminations est structuré autour de 3 points : la discrimination dans les centres sociaux : une question entre évidence et malentendu ; ce que voient et entendent les centres sociaux : signes et traces de la discrimination ; des pistes pour l'action.

Charte contre les discriminations des MJC en Rhône-Alpes, 09/2009

Les MJC s'engagent à réduire la discrimination par l'argent, à accueillir l'ensemble de la population, à lutter contre la discrimination à l'embauche, à promouvoir l'égalité des salaires à travail équivalent, et à sensibiliser la population aux préjugés. Les MJC ont également réaffirmé leur indépendance par rapport à tout mouvement politique et religieux.

Démocratie & courage.

Présentation du programme d'éducation citoyenne contre les discriminations de la Fédération Léo Lagrange.

Léo Lagrange forme de jeunes volontaires pour intervenir en binôme, dans les établissements scolaires entre autres, afin de sensibiliser les jeunes sur les mécanismes des stéréotypes, des normes et des discriminations.

www.democratie-courage.fr

Centres sociaux : prévention et lutte contre les discriminations.

Quels enjeux, quelles pratiques pour une prise en compte de la prévention et de la lutte contre les discriminations liées aux origines ?

Fédération des centres sociaux de France, Collection Repères n°3, 03/2010, 27 p.

Ce document rend compte des réflexions menées, pendant 4 ans, au sujet du développement d'actions de prévention et de lutte contre les discriminations dans les centres sociaux. Comment cette question est-elle appréhendée au regard des valeurs que se donnent les centres sociaux, notamment l'égalité ? La mesure des engagements dans ce champ, y compris les réticences sont évoquées. À partir de ces préalables, sont présentées les modalités de mise en œuvre concrète et ses effets sur l'organisation des centres sociaux, le tout illustré d'expériences.

La lutte contre les discriminations ethniques en milieu associatif

Fonda Rhône-Alpes, 12/2007, 36 p.

L'objectif de cette étude-action, menée auprès de 15 associations de l'agglomération lyonnaise et de Saint-Étienne, relevant surtout de l'éducation populaire, était de montrer les discriminations ethniques dans leur complexité, expliciter au sein de chaque association les discriminations flagrantes et organiser un « débat public » pour débattre ouvertement des discriminations. Ce rapport reprend le déroulement de cette étude-action et les préconisations qui en ont résultées.

Ressources humaines et discrimination dans le champ socioéducatif

Recrutez sans discriminations. Guide pratique destiné aux responsables d'entreprises et aux directeurs des ressources humaines
Ville de Villeurbanne, 2008, 26 p.

Ce guide pratique constitue un outil de prévention des discriminations dans le recrutement. Il se veut un point de repère pour les recruteurs. Il rappelle les règles juridiques, attire l'attention sur les risques et permet de fixer des axes de progrès dans les recrutements.

Prévention des discriminations, promotion de l'égalité : que répondent les entreprises à la Halde ?
Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité, 09/2006, 96 p.

Fin 2005, 110 entreprises ont répondu à une enquête de la Halde sur leurs pratiques en matière de lutte contre les discriminations autour de 8 thèmes : procédures d'accès au stage et à l'emploi, bilan de gestion de RH, formation professionnelle, personnes handicapées, formation des recruteurs, outils de suivi des actions engagées, accords avec les partenaires sociaux). En ressortent des lignes directrices, une présentation d'un certain nombre d'expériences et de 20 bonnes pratiques mises en œuvre sur le terrain.

Ethnicisation ? Discrimination ? Quelles pratiques d'embauche des animateurs jeunes ?

URACS Rhône-Alpes, 06/2006, 18 p.

Ce texte vise à décrypter les processus de recrutement actuels des animateurs jeunes et veut ouvrir le débat afin de promouvoir la profession d'animateur.

Cette enquête, réalisée par MétaCompétences, montre les dysfonctionnements des recrutements d'animateurs, car le fait de ressembler au public fait office de compétence professionnelle, et le fait de partager des codes correspond à une capacité reconnue, à un « savoir-être ».

Les discriminations de genre dans les activités sportives et de loisirs

Yves RAIBAUD, Magalie BACOU
Mixité dans les activités de loisir.
La question du genre dans le champ de l'animation

Agora débats/jeunesse, 2011, n° 59

Les quatre articles de ce dossier traitent des pratiques sexuées dans l'animation, qu'elles émanent des enfants et des jeunes participant à des activités de loisirs, des encadrant(e)s de ces activités sportives, culturelles et artistiques, des élu(e)s ou des responsables de services municipaux des secteurs de l'enfance, de l'éducation et/ou de la jeunesse.

Sophie RUEL-TRAQUET
Filles et garçons. Loisirs culturels et différenciation de genre dans l'enfance

in Actes du colloque Enfance et cultures: regards des sciences humaines et sociales, Paris, 2010

Les loisirs culturels auxquels s'adonnent les enfants occupent une place centrale dans le développement de leur identité. Cette communication propose un panorama des comportements et usages vis-à-vis du temps libre d'enfants âgés de 6 à 11 ans dans le cadre de leurs loisirs culturels. Elle vise à montrer notamment comment les filles et les garçons personnalisent et déclinent leur temps libre; la différenciation de genre mise en oeuvre par les enfants dans le cadre de leurs loisirs culturels leur permettant de se confirmer comme fille ou garçon.

www.enfanceetcultures.culture.gouv.fr

Gilles VIEILLE-MARCHISET
Des loisirs et des banlieues. Enquête sur l'occupation du temps libre dans les quartiers populaires

L'Harmattan, 01/2009, 218 p.

Cet ouvrage propose, à partir de plusieurs enquêtes, de faire état des modalités récréatives, culturelles et sportives, d'occupation des temps libres dans les quartiers populaires. Il analyse les degrés de structuration et de relégation, d'intégration et d'exclusion dans les activités de loisirs.

Discrimination et petite enfance

Petite enfance, plus d'égalité par une prévention des discriminations. Guide des professionnels

Le furet, ORIV, 2013, 56 p.

Mettre en œuvre une égalité réelle et effective dans les structures de la petite enfance, tel est l'objectif de ce guide. Il propose des repères juridiques, des référentiels, des analyses de situations qui doivent permettre aux professionnels de la petite enfance d'agir contre des pratiques de discriminations souvent inconscientes. Il se penche sur trois objectifs principaux : promouvoir un accès aux structures non discriminatoire, construire un quotidien et gérer le personnel sans discriminer.

www.lefuret.org

Déjouer les discriminations dès la petite enfance

Le Furet n°66, hiver 2011, p.9-37

Ce dossier apporte des clefs de compréhension, ainsi que des témoignages de pratiques pour lutter contre les discriminations au sein de la petite enfance et plus globalement repenser l'action éducative. Les auteurs s'interrogent sur ce qui, le plus souvent de manière non intentionnelle dans le champ de la petite enfance, génère des discriminations et risque alors de provoquer des phénomènes d'exclusion. Ceci pour mettre en place des actions de prévention qui favorisent à la fois la socialisation, l'éveil et un équilibre affectif apportant une sécurité suffisante à tous les enfants.

www.lefuret.org

Petite enfance et discriminations : quelles réalités ?

ORIV. L'actualité sur... n°61, 11/2010

Zoom sur la question particulière des discriminations dans le domaine de la petite enfance : contraintes spécifiques, discrimination dans les lieux d'accueil et pistes d'actions.

www.oriv-alsace.org

Rapport sur l'égalité entre les filles et les garçons dans les modes d'accueil de la petite enfance

Inspection générale des affaires sociales, 03/2013, 150 p.

En 2012, l'IGAS a étudié la socialisation des petites filles et des petits garçons dans le secteur de la petite enfance, dans l'objectif de renforcer, dès le plus jeune âge, l'éducation à l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes. Après avoir étudié les référentiels de formation des professionnel-le-s de la petite enfance et des pratiques des formateurs, ce rapport montre des initiatives de collectivités territoriales et d'associations ayant créé des outils de sensibilisation aux stéréotypes et intervenant auprès des professionnels. Enfin, il émet une série de recommandations.

www.igas.gouv.fr

La diversité de l'offre et les disparités d'accès selon les territoires en matière d'accueil de jeunes enfants, de loisirs et d'accueil des enfants et des adolescents autour du temps scolaire

Avis adopté par consensus par le Haut Conseil de la famille, 02/2013, 19 p.

Le HCF fait des propositions pour réduire les disparités territoriales en matière d'offre d'accueil des tout-petits, et plaide pour une poursuite de la politique incitative actuelle assortie de propositions complémentaires (comme la majoration des aides dans les zones prioritaires).

www.hcf-famille.fr

Et encore...

Nouveau cadre de référence de la lutte contre les discriminations au sein de la politique de la ville

Commissariat général à l'égalité des territoires, 2014, 28 p.

Ce cadre de référence identifie des outils qui permettront aux agents des collectivités territoriales de concevoir un plan territorial de lutte contre les discriminations dans le cadre de leur contrat de ville.

Document réalisé par le CR•DSU

Le Centre de Ressources et d'échanges pour le Développement Social et Urbain Rhône-Alpes s'adresse aux acteurs dont les projets s'inscrivent dans un objectif de cohésion sociale sur un territoire: professionnels des collectivités locales, élus locaux, partenaires institutionnels, associations, chercheurs...

Son action: diffusion d'informations et de connaissances sous diverses formes, mise en réseau des acteurs, qualification collective, capitalisation d'expériences, soutien à certaines démarches locales...

Directeur de publication : Alain GRASSET, Président du CR•DSU

Directrice de la rédaction : Isabelle CHENEVEZ, CR•DSU

Rédaction : Frédérique BOURGEOIS, CR•DSU
Nadia HAMADACHE, NH Conseil
Véronique LAFORETS, Université de Savoie
Myriam MONY, formatrice
Marion POLLIER, CR•DSU
Jessica TREGIER, Groupe Estime
Gilles Vieille MARCHISET, Université de Strasbourg

Bibliographie : Muriel SALORT, CR•DSU

Conception graphique : Muriel SALORT, CR•DSU

Impression : AB numérique - 62 route du Millénaire 69500 Saint-Genis-Laval

Crédits photos :

- © Ville de Bourgoin-Jallieu : page 1
- © Oyonnax Plastics Vallée Football Club : page 1
- © Association Une souris verte : pages 1 et 11
- © <http://www.stockvault.net> : page 1
- © Ville de St Priest 2013 : page 6
- © EgaliGone : page 14

Dépôt légal: Novembre 2014

ISSN 2271-1228



PREFECTURE DE REGION RHÔNE-ALPES

Rhône-Alpes Région

GRAND LYON
communauté urbaine



GRENOBLE ALPES
METROPOLE

