

Compte-rendu Atelier 3 : Démarche intégrée

Introduction Julien VITEAU - expert

Interlocuteur atelier et Animation Sophie Ebermeyer (interlocuteur atelier référent) et Philippe Rigollier (copilote référent)

Rapporteur d'atelier : Myriam Nicolas

Rappel de la problématique de l'atelier :

La démarche intégrée de lutte contre les discriminations apparaît avec un recul de quelques années comme une méthodologie propre à produire du changement institutionnel dans la durée. Elle suppose que les discriminations soient construites comme un objet interne au sein des institutions avant (ou afin) qu'elles soient en capacité d'affirmer le principe de non-discrimination dans leurs relations aux citoyens et usagers, leurs relations partenariales ou leurs fonctions de soutien à l'activité économique sur un territoire.

Comment la démarche intégrée permet-elle d'agir sur les producteurs souvent inconscients de la discrimination ? Quelle conduite adopter pour un changement profond et durable des comportements institutionnels ? Comment construire l'incontournabilité et l'irréversibilité de la lutte contre les discriminations ?

Cet atelier s'est articulé autour de deux axes principaux :

1. Définition partagée d'une approche intégrée
2. Les conditions de faisabilités d'une démarche intégrée

1. Définition partagée d'une démarche intégrée

La notion de « démarche intégrée » est une **notion récente**, apparue en 1995 lors d'une conférence de l'ONU à Tokyo, au sujet de l'égalité homme-femme. Elle sera utilisée en France, qu'à partir de 1997 et d'une directive portant sur le champ du handicap.

L'approche intégrée s'oppose à une approche spécifique, et par conséquent, s'apparente à une **approche de droit commun**. On associe très régulièrement à la notion de démarche intégrée, l'idée d'action interne et externe. Cette approche se développe dans les années 90 comme une alternative à la discrimination positive et à toutes actions particulières.

Proposition d'une définition : « Modèle d'action normal et allant de soi, qui doit être intégré dans tous les secteurs, dans toutes les mesures et ce à chaque stade de la construction d'un projet ».

Toutefois, ce terme apparaît comme peu compréhensible selon certains professionnels. S'interroger alors sur **le caractère incontournable et irréversible** de ce modèle d'action permet d'éclaircir la notion.

La question des discriminations peut être posée de deux manières :

- Soit l'acte discriminatoire est considéré comme une violence faite à « l'autre » :
 - ✎ Postulat de départ : notre richesse réside dans nos différences.
 - ✎ Pour réparer ce préjudice, il est nécessaire de mesurer les catégories de population pour mettre en place des actions positives
=> Volet égalité des chances (mise en place rapide)

- Soit l'acte discriminatoire est considéré comme une violence faite au « même » :
 - ✎ Postulat de départ : nous avons tous les mêmes capacités
 - ✎ Registre du droit commun, de la démarche intégrée
=> Volet égalité de traitement (évolution plus lente)

Ces deux méthodes de traitement des discriminations ne sont pas antinomiques. Il est très régulier de fonctionner sur les deux pans au cours d'une même période.

La démarche intégrée correspond à un **mode de questionnement des formes d'action publique et favorise l'accompagnement au changement.**

Rappel de l'étymologie du mot discrimination :

- **Dis** : deux
- **Crimen** : point de séparation
- **Tion** : effet

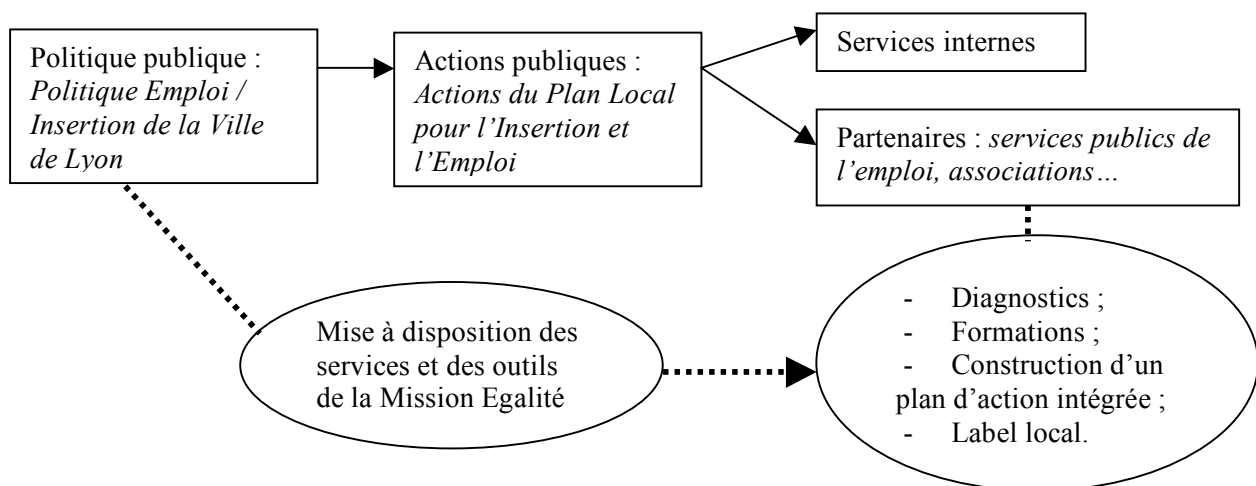
Toute discrimination est un choix. Lorsque le « crimen » n'est pas repérable, avouable, c'est qu'il se trouve dans le domaine du préjugé => cela pose la question de la communicabilité des choix.

Chaque personne possède une zone de choix, un espace dans lequel elle a une puissance d'action. La démarche intégrée impose à chacun de mener un travail sur sa propre zone de choix, ses critères de sélection...

Chacun a donc à **s'interroger sur sa pratique professionnelle** => travail d'introspection.

Exemples concrets :

- Exemple de démarche intégrée dans le domaine de l'emploi réalisée par la Mission Egalité, à Lyon :



Ce déroulement permet d'interroger les métiers en soi. La démarche intégrée permet de travailler sur la professionnalité des acteurs concernés.

- Exemple d'une démarche intégrée en interne de la Ville de Nantes :

Mise en place d'une démarche intégrée sur la prévention et la lutte contre les discriminations au sein de la collectivité, auprès de ses services : au sein de la gestion des ressources humaines, dans l'Atelier Santé Ville, au sein de la Maison de l'emploi, au cours d'ateliers logement...

2. Les conditions de faisabilité :

Quelles sont les conditions nécessaires à la mise en œuvre d'une démarche intégrée ?

- **Les diagnostics** : ils permettent un constat partagé de la problématique. Sans cette reconnaissance collective, aucune démarche intégrée n'est envisageable,
- **L'engagement d'une structure dans son ensemble**,
- **La légitimité** : nécessité d'être légitime à insuffler une démarche de prévention et de lutte contre les discriminations au sein d'autres services ou d'autres structures,
- **L'exemplarité** : pour mieux faire partager l'intérêt d'un travail d'introspection et de réflexion sur les pratiques professionnelles, il est essentiel d'y prendre part.

Quel argumentaire développé face aux élus pour encourager la mise en œuvre d'une démarche intégrée ?

Il peut être mis en avant :

- La notion d'accompagnement au changement,
- L'absence de frais direct.

Les limites de l'approche intégrée :

Cette démarche ne permet pas toujours de dévoiler les cas de discriminations.

Exemple d'une collectivité au sein de laquelle tous les postes d'encadrements sont tenus par des « blancs », mais où, juridiquement, les méthodes de recrutement ne peuvent être remises en cause (aucune pratique discriminatoire repérée). Dans ce cas, la discrimination se trouve à d'autres niveaux sur lesquels l'intégration d'une démarche de prévention et de lutte contre les discriminations au sein de la gestion des ressources humaines ne peut avoir d'effet.

Une démarche intégrée de lutte contre les discriminations nécessite donc une remise en cause des pratiques professionnels de chacun, exige une force de travail conséquente, contraint à une évolution lente, mais, c'est un modèle d'action efficace permettant d'atteindre une égalité de traitement sur le long terme.