

Démarches éducatives et question ethnique

– *Quelques pistes*

Une réflexion a été menée au sein du réseau Ressources pour l'égalité des chances et l'intégration (Reci) portant



sur les discriminations se manifestant dans le champ éducatif, entendu au sens large, c'est-à-dire comprenant le champ scolaire et périscolaire. Parler de cette dimension, c'est nécessairement revenir sur la relation qu'entretient l'école avec la problématique des discriminations.

LES LIENS ENTRE DISCRIMINATIONS ET CHAMP ÉDUCATIF : UN SUJET COMPLEXE

Cette relation est déterminée par le fait que l'école républicaine à la française se pense à la fois universaliste et égalitaire : les différences n'y ont pas de place. L'école est ainsi perçue et généralement présentée comme un lieu où les discriminations n'ont pas cours. Tout semble donc se passer comme si l'institution scolaire n'était pas concernée par la problématique des discriminations. Pierre angulaire du système républicain et du principe d'égalité, l'école est ouverte à tous. Elle a le statut de service public et s'est construite comme le

Chaque acteur du champ éducatif se trouve confronté à une réalité constituée en partie par la diversité. Gérant au quotidien cette réalité sans toujours en avoir conscience, quel positionnement les professionnels adoptent-ils face à cette question ? Contraints entre l'universalisme républicain et la nécessité d'appréhender les particularismes de leurs publics, ils doivent trouver une position alternative prenant en compte les dimensions objectives et subjectives de la diversité. Cet article vise à décrypter les enjeux relatifs à la gestion de la diversité et à la prévention des discriminations.

principal vecteur de socialisation et d'intégration.

Le préambule de la Constitution de 1946 mentionne d'ailleurs que « la Nation garantit l'égal accès de l'enfant et de l'adulte à l'instruction, à la formation professionnelle et à la culture. L'organisation de l'enseignement public et laïc est un devoir de l'État ». Il existe en ce sens en France un droit à l'instruction, et un principe d'égalité d'accès à l'instruction obligatoire (de 6 à 16 ans), quelle que soit la situation juridique (y compris irrégulière) des enfants ou de leurs parents. Des textes législatifs internationaux et nationaux rappellent cette égalité de droit entre les enfants étrangers et français en matière de scolarisation.

L'article 1^{er} de la Loi d'orientation du 10 juillet 1989, repris dans l'article L 111-1 du Code de l'éducation stipule ainsi : « Le droit à l'éducation est garanti à chacun afin de lui permettre de développer sa personnalité, d'élever son niveau de formation initiale et continue, de s'insérer dans la vie sociale et professionnelle, d'exercer sa citoyenneté. [...] L'acquisition d'une culture générale et d'une qualifi-

cation reconnue est assurée à tous les jeunes, quelle que soit leur origine sociale, culturelle ou géographique. »

Partant du principe que « l'école accueille tous les enfants », la discrimination est repoussée hors de l'institution scolaire. Illustrant très bien l'idée que l'école est vue comme un lieu « étanche » aux valeurs ou pratiques négatives existant dans le reste de la société, le Haut Conseil à l'Intégration (HCI) déclarait en 1998, dans son rapport au Premier ministre¹ : « Sans être un univers totalement isolé, l'école reste un monde à part, qui se veut préservé de certaines influences extérieures. Le principe selon lequel le système scolaire doit être indifférent aux différences entre élèves pour offrir à chacun un droit égal à l'éducation et à la réussite demeure très vivace. » Un des effets de cette conception est de reporter la responsabilité de la production des discriminations sur le reste de la société, et sur le monde du travail en particulier et de ne pas questionner les effets des pratiques professionnelles.

Bien qu'il n'existe pas, de fait, de sélection à la scolarisation des enfants, l'école n'est pas exempte de processus sélectif introduit par les logiques de notation, d'orientation, de classement, etc. Plutôt que de raisonner en termes d'accès à l'école, il faut s'intéresser aux moments, dans la vie scolaire et dans les champs éducatifs, où des risques d'inégalité de traitement existent. Il peut s'agir de moments décisifs : moments clés pour l'orientation, réalisation d'un stage, etc., mais aussi de processus plus diffus inhérents aux relations éducatives, aux « micro-interactions » qui se jouent dans le quotidien : les interac-

tions entre professeurs et élèves, la distribution de la parole en classe, la répartition spatiale dans la classe, la délégation de responsabilité aux élèves, mais aussi les relations entre parents et professeurs (entretiens, rendez-vous, réunions de parents d'élèves...). Il semble dès lors particulièrement opérant, dans le champ éducatif, de parler de discrimination systémique, qualifiant ainsi un processus qui met en jeu un système d'acteurs dans lequel personne ne manifeste nécessairement d'intention discriminatoire, mais dont le résultat des actions sera de coproduire une situation de discrimination.

L'Éducation nationale n'a pris en compte que récemment la question des discriminations. Cette question est traitée prioritairement sous l'angle des « rapports garçons-filles », même si d'autres critères sont également abordés : le handicap, l'origine, l'orientation sexuelle. Ce positionnement se traduit notamment dans la circulaire relative à la rentrée scolaire 2009-2010 du ministère de l'Éducation nationale² où « lutter contre la violence et les discriminations à l'école³ remis au ministre en septembre 2010 a également conforté cette priorité.

Cette difficulté à accepter les discriminations a pour effet la mise en avant d'autres stratégies. Ainsi selon la posture, le positionnement, le regard ou la stratégie des acteurs, la question de la gestion des différences dans le champ éducatif pourra être posée sous d'autres angles, oscillant entre une « approche ethnocisante » et la « gestion de la diversité ».

UNE APPROCHE EN TERME DE « COMMUNICATION INTERCULTURELLE »

Alors, comment gérer la diversité dans une école qui se veut républicaine et laïque ? Faut-il une approche spécifique ? Pour un public spécifique ? Les professionnels de terrain (enseignants, assistants sociaux scolaires) ne manquent pas de se questionner sur la meilleure manière d'appréhender la diversité de leurs publics. Ils insistent particulièrement sur leurs besoins d'acquisition de connaissances sur les enjeux de la diversité dans leur groupe. Il s'agit pour eux de trouver des « clés », pour ne pas dire des « outils », pour améliorer le travail entrepris avec les familles. Cette approche nécessite une vigilance constante afin que la réponse produite ne soit pas

■ 1 Haut Conseil à l'Intégration (HCI) : *Lutte contre les discriminations : faire respecter le principe d'égalité*, rapport au Premier ministre, Paris, La Documentation française, 1998.

■ 2 Ministère de l'Éducation nationale - DGESCO, circulaire n° 2009-068 du 20-5-2009, NOR : MENE0911464C. <http://www.education.gouv.fr/cid27581/mene0911464c.html>

■ 3 Ministère de l'Éducation nationale, DGESCO : *Discriminations à l'école*, rapport au ministre de l'Éducation nationale, Paris, 22 septembre 2010.

« culturalisée », ethnicisée.

Parallèlement, cette volonté de « mieux connaître » les pratiques familiales n'est pas en soi un moyen pour une prise en charge optimisée et peut même avoir pour effet de repousser, au sein des équipes éducatives, la responsabilité du risque discriminatoire sur la seule institution ou à sa frontière. Cela influe dans le cadre des relations avec les parents : soit l'investissement dans la relation est grand et l'on se rapproche d'une action empathique, qui peut conduire à une action supplétive réparatrice, soit la relation est froide, instituée et extériorisée.

Au sein d'un même établissement, d'une même structure, apparaissent ainsi des attitudes antagonistes : d'un côté, une forte propension à « positiver », de l'autre, un déni total, mais dans les deux cas une difficulté avérée à formaliser la posture adoptée et ses raisons.

La pratique révélerait donc une alternance entre l'indifférence aux différences et la prise en compte plus ou moins consciente des critères ethnico-raciaux et de catégories sociales. Par exemple, on reproche aux parents issus de l'immigration de parler une langue française trop approximative ou bien de ne pas parler du tout français à leurs enfants, sans se poser la question de leur propre accès à la langue ; par exemple, on attribue aux parents roms un manque d'intérêt ou de considération pour la construction du projet éducatif de leur enfant ; on réduit la figure de l'élève difficile à celle du « jeune issu de l'immigration », etc. Un constat qui interpelle également sur la place des tiers dans cette relation. Les partenaires extérieurs, dès lors que leur représentant aurait une proximité d'origine avec les parents, se retrouvent bien souvent interpellés sur leur « neutralité » et leur capacité à porter la parole... alors qu'ils ont la confiance des parents.

■ 4 Cf. note sur l'interculturalité http://www.reseau-rci.org/IMG/pdf/masque_point_de_vue_sur_interculturalite_2110_09.pdf

Formation et accompagnement des professionnels de la Réussite Éducative (PRE) – Centre Ressources Enfance Famille École (CREFE) Ain-Rhône – Bellegarde (Ain)

Parmi 60 familles repérées dans le cadre du PRE de Bellegarde, 60 % sont des familles étrangères, avec une majorité de familles turques. La méconnaissance des familles, de leur culture et de leurs modalités de fonctionnement par l'équipe PRE a pu se traduire par des dysfonctionnements : incompréhensions des professionnels du fait que les familles refusent de signer le contrat d'accompagnement, impression que les familles s'en remettent totalement à l'institution scolaire et donc se désintéressent de la scolarité de leurs enfants, faible présence des parents dans l'école... Ces situations et un manque de dialogue ont pu entraîner de la part des professionnels des propos parfois durs et péjoratifs à l'égard des familles. Dans ce contexte, des séances de formation – accompagnement des professionnels ont été menées en 2008 par un agent de développement local à l'intégration (ADLI) à destination de l'équipe PRE pour améliorer la connaissance des familles turques au regard de l'école, qui a été complété par un cycle de formation à destination des référents PRE en Rhône-Alpes sur la diversité culturelle, l'histoire de l'immigration et l'immigration de Turquie. Cette initiative a permis :

- de faire évoluer le regard que les professionnels portaient sur les familles,
- de permettre aux premiers de se projeter dans la logique des secondes.

L'effet des préjugés et des représentations a ainsi pu être limité. L'action a également permis d'une part, de mettre à jour une interrogation centrale sur la surreprésentation d'enfants étrangers et immigrés dans ce type de dispositif, due principalement à un problème de défaut de maîtrise de la langue, et d'autre part de révéler le fait que les critères de repérage des référents PRE ne sont pas questionnés.

Le dialogue entre les professionnels et les familles se trouve ainsi entravé par des incompréhensions mutuelles, des attentes réciproques non comprises, par un manque de communication ressenti par les parents. Cette impression est fortement exprimée dans les groupes de parents dès lors qu'ils sont interrogés sur leur relation avec les professionnels. Pour limiter les effets du risque d'ethnicisation, il s'agit d'aider ces professionnels à acquérir les compétences de « communication interculturelle » indispensables à leur pratique quotidienne et en particulier la capacité à prendre de la distance par rapport à son cadre de référence et à comprendre le système de références de l'autre par une écoute active⁴.

L'appropriation par l'ensemble des acteurs de l'éducation de la « démarche interculturelle » apparaît nécessaire. Cela questionne la formation des enseignants-es, tant dans le cadre de la gestion des relations avec les parents que de la prise en compte des individualités culturelles au sein du système éducatif.

Comprendre la notion même d'interculturalité

entendue comme la prise en compte de la différence culturelle au sein du système d'intégration égalitaire que constitue l'école ne pourra, semble-t-il, se concrétiser dès lors que « l'accueil de la diversité » ne sera plus perçu et conçu comme un élément extérieur de l'égalité, mais comme un principe inhérent de cette égalité.

LES STAGES : UN « MOMENT » POTENTIELLEMENT PORTEUR DE DISCRIMINATION

Au-delà des relations enseignants-parents, certains moments relèvent de risques discriminatoires marqués. Moins traitées que les discriminations dans l'accès à l'emploi, les discriminations dans l'accès aux stages ont toutefois fait l'objet d'un premier rapport officiel en 2000⁵. Il y était établi que les pratiques de discrimination raciale dont sont victimes les élèves des lycées professionnels lorsqu'ils recherchent un stage sont « fortes et répan- dues ». Ce rapport a donné lieu à une circulaire du ministère de l'Éducation nationale⁶ qui précise le rôle des inspecteurs d'académie auprès des établissements⁷. Suivra la loi du

■ 5 Il s'agit d'un rapport de l'Inspection générale de l'Éducation nationale (IGEN) au ministre délégué à l'Enseignement professionnel.

■ 6 Circulaire n° 2002-077 du 11 avril 2002 « Préparation de la rentrée 2002 en lycée professionnel ».

■ 7 La circulaire leur donne notamment pour rôle d'intervenir dans « les actions d'information sur le dispositif 114-CODAC auprès des jeunes en formation initiale dans les établissements où certains élèves rencontrent des difficultés d'accès aux stages ou à l'emploi ». Ils sont aussi les représentants de l'Éducation nationale dans les CODAC (commissions départementales d'accès à la citoyenneté devenues depuis les Comités pour l'égalité des chances ou COPEC).

■ 8 Article L1132-1 et suivants.

■ 9 Directives 97/80/CE du 15 décembre 1997 relatives à la charge de la preuve dans les cas de discrimination fondée sur le sexe, 2000-1943/CE du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique et 2000/78/CE du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.

L'école et les enfants étrangers et/ou issus de l'immigration – Cycle de matinées d'échanges – Observatoire régional de l'intégration et de la ville (ORIV), Centre régional de documentation pédagogique (CRDP) d'Alsace

Sollicité par le CRDP, l'ORIV a conçu et organisé en 2006-2007 un cycle de 4 matinées d'échanges thématiques :

- enseigner aux élèves nouvellement arrivés en France ;
- la diversité des origines en classe ;
- école et familles issues de l'immigration : une méconnaissance réciproque ?
- l'orientation, sur le fil de discriminations.

Plusieurs objectifs étaient poursuivis :

- diffuser des connaissances et des savoirs sur les problématiques de l'intégration, de la diversité et des discriminations ;
- capitaliser des savoir-faire, des outils existants ou à inventer (notamment pour le CRDP) ;
- valoriser des travaux, réflexions et connaissances disponibles ;
- dégager des pistes d'action pour les acteurs locaux ;
- toucher de nouveaux publics pour chacune des structures.

Les publics ciblés par ces rencontres étaient les publics enseignants (professeurs des écoles, professeurs du second degré, documentalistes, étudiants IUFM, etc.) et tous les personnels d'équipes pédagogiques (dirigeants d'établissements scolaires, enseignants, documentalistes, CPE, inspecteurs, etc.).

Pour chaque temps d'échanges, un ou deux spécialistes (universitaires de différentes disciplines) sont intervenus afin d'introduire le sujet et de poser un cadre de réflexion. Un deuxième temps était consacré à la présentation d'expériences locales ou nationales.

16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations, modifiant en profondeur le Code du travail⁸. Cette loi, votée en France en application des directives du Conseil de l'Union européenne⁹, modifie l'arsenal juridique de lutte contre les discriminations. La discrimination directe ou indirecte dans l'accès aux stages constitue donc un délit puni par la loi.

La question de la discrimination dans l'accès aux stages a enfin été traitée dans plusieurs projets, financés par le Fonds social européen au titre du programme EQUAL et avec le soutien de l'Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances (Acsé), parmi lesquels :

- Talent (Territoires en action lorrains pour l'égalité nouvelle au travail), porté par l'académie de Nancy-Metz et la direction régionale

lorraine de l'ACSE;

- *Transfert* porté par l'Union nationale des syndicats autonomes, la Fédération Léo-Lagrange, le groupe AGAPES Restauration, le Centre des jeunes dirigeants de l'économie sociale et l'Union nationale lycéenne sur trois territoires (Lille-Roubaix dans le Nord-Pas-de-Calais, Bellegarde-Oyonnax dans l'Ain en Rhône-Alpes, et Reims en Champagne-Ardenne)¹⁰;
- *Accède* (Acteurs concertés pour l'égalité et contre les discriminations ethniques à l'emploi des jeunes) mené par la ville de Villeurbanne et des partenaires locaux (association, mission locale, ANPE, unions locales CFDT et CGT, ADECCO) et l'académie de Lyon.

Les stages ou périodes de formation en entreprise n'ont pas le même statut selon les types d'établissement et de formation. Ils sont obligatoires dans le cadre des enseignements professionnels¹¹. En CFA (centre de formation des apprentis), ils sont même une condition pour l'entrée en apprentissage et pour l'accès à la formation. Par contre, les stages réalisés par les collégiens de 3^e sont des stages d'observation courts qui n'ont pas d'incidence sur l'obtention d'un diplôme. Ils sont néanmoins obligatoires en théorie depuis 2005, même si, de fait, certains collèges renoncent à les mettre en place en raison des difficultés rencontrées pour trouver des lieux de stage.

Quels que soient les niveaux et types de formation, le vécu de discriminations dans l'accès à un stage a des conséquences. Dans le premier cas, ne pas réaliser un stage ou ne pas le réaliser dans de bonnes conditions est un obstacle à la formation et peut y mettre fin. Dans le second cas, il a été observé qu'en tant que premier contact avec le monde de l'en-

Accompagnement des jeunes lycéens dans l'accès aux stages – Chambre de métiers et de l'artisanat de l'Aube

Face à la difficulté rencontrée par certains jeunes lycéens à trouver une entreprise pour la réalisation de leur stage technique, obligatoire pour la validation de leur année scolaire, la Chambre de métiers et de l'artisanat de l'Aube, en partenariat avec deux lycées de l'agglomération troyenne a mis en place une action qui consiste à :

- proposer une aide aux jeunes à la recherche de stage, un accompagnement et un suivi des lycéens ;
- organiser des rendez-vous avec les professeurs, rendez-vous individuels avec les jeunes pour cibler la/les difficulté(s) qu'ils rencontrent ;
- rechercher des entreprises volontaires pour accueillir des stagiaires ;
- préparer les jeunes aux entretiens et assurer un suivi pendant le stage.

Le point fort de cette action est l'accompagnement et le suivi qui ont permis aux jeunes de se sentir soutenus, et à l'entreprise d'être moins seule.

treprise, la confrontation pour des collégiens à la discrimination pouvait être un fait marquant pesant dans leur scolarité.

Le vécu d'une première expérience de discrimination pour un jeune, dans ses premiers contacts avec l'entreprise, peut le marquer de manière profonde. Et ce ressenti ne sera pas nécessairement verbalisé. Les effets sur les élèves et l'importance du phénomène sont difficiles à cerner en raison de ce manque de verbalisation. D'autant que les conséquences peuvent être multiples : perte de confiance, stratégies d'évitement. La question du suivi et de l'accompagnement s'avère dès lors comme un incontournable.

Les chefs d'établissement, professeurs principaux et enseignants, qui peuvent intervenir dans le cadre de la recherche et/ou la réalisation d'un stage, sont les acteurs de première ligne face aux jeunes. Face à l'existence de discriminations, leurs réactions peuvent être diverses : il arrive souvent que les enseignants tentent de gérer les situations en direct, sans nécessairement en référer aux chefs d'établissement, ce qui fait que toutes les situations ne sont pas connues. Les enseignants sont exposés au danger de discriminer eux-mêmes par anticipation en déconseillant/décourageant un élève qui s'expose à un refus douteux, susceptible d'être discriminatoire.

Dans le cas des entreprises réticentes à accueillir des stagiaires sur la base de représentations négatives (pas nécessairement exprimées), une bonne coordination et une bonne communication entre enseignants référents et tuteurs dans le cadre de l'entreprise peuvent contribuer à régler le problème.

■ 10 Ces deux projets ont donné lieu à la réalisation d'études sur le phénomène : « Les discriminations, de l'école à l'entreprise », de Fabrice Dhume et Nadine Sagnard-Haddaoui, dans le cadre du projet EQUAL-Transfert, et « Difficultés d'accès et discriminations dans l'accès au stage » de Nicolas Farvaque, dans le cadre du projet EQUAL-Transfert.

■ 11 Loi d'orientation sur l'éducation du 10 juillet 1989.

C'est ce qui a été observé dans le dispositif « Un stage j'y ai droit » mis en place en Essonne pour favoriser la réalisation par les élèves de 3^e en établissements classés en zones prioritaires : la communication auprès des entreprises, la préparation des élèves au monde de l'entreprise et aux objectifs du stage, et la mise en place d'un portefeuille d'offres spécifiques ont permis de changer les *a priori* des uns et des autres (« les entreprises sont discriminantes », « les jeunes ont des problèmes de comportement »). Par ailleurs cette action expérimentale a permis d'agir sur les inégalités liées au capital et au réseau social des élèves. La plupart des stages de 3^e sont trouvés dans un réseau de connaissances, et les élèves qui en sont dépourvus se tournent systématiquement vers « l'épicerie du coin » ou abandonnent les démarches pour l'obtention d'un stage.

QUELQUES PISTES DE TRAVAIL...

Les acteurs éducatifs sont confrontés à un double défi dans leurs actions en direction de populations marquées par la diversité de leurs origines et/ou de celles de leurs parents. Il s'agit, d'une part, de prendre en compte ces origines afin d'éviter des effets de violence symbolique et/ou des jugements de valeur et, d'autre part, d'éviter la réduction culturaliste conduisant à imputer à la culture (« dite d'origine ») des éléments provenant d'autres sphères (sociale, économique, familiale, etc.).

Face à la complexité des enjeux socio-éducatifs et aux repositionnements institutionnels, il est essentiel pour les acteurs éducatifs en charge de la mise en œuvre opérationnelle de projets

« Face à l'école » – passerelle école/entreprise – FACE Grand Toulouse

Cette action est née du constat des difficultés, pour certains élèves, à trouver un stage en entreprise ou un contrat d'apprentissage. La plupart de ces élèves, en majorité d'origine étrangère et issus d'un quartier populaire, n'ont pas de réseau professionnel. Afin de favoriser l'égalité des chances dans le cadre de l'accès aux stages et à l'entreprise, plusieurs démarches ont été mises en place :

- des simulations d'entretien d'embauche avec des professionnels et employeurs ;
- des interventions dans les classes : des professionnels rencontrent les élèves d'une classe afin de faire connaître l'entreprise et les métiers qui la concernent ;
- des visites d'entreprises par groupe de quatre élèves et un entretien avec un professionnel ;
- une mise en relation avec les entreprises pour la recherche d'un stage : mise en lien entre l'établissement scolaire et des entreprises disposées à prendre des élèves en stage.

éducatifs locaux ou directement engagés auprès des jeunes et des familles les plus en difficultés de :

- mieux comprendre les processus de ségrégation à l'œuvre ;
- renforcer leur expertise et leurs connaissances notamment par une approche prônant la « communication inter-culturelle » ;
- coconstruire des outils d'aide à la transformation des pratiques.

La capitalisation et la diffusion d'initiatives en matière de prévention des discriminations et de prise en compte de la diversité dans le champ éducatif peuvent également être mobilisées comme des moyens de développement de compétences chez les professionnels du secteur, visant à mieux articuler dans leur pratique le principe d'intégration républicaine avec la prise en compte de la diversité des publics et des discriminations.

■ RÉSEAU RESSOURCES POUR L'ÉGALITÉ DES CHANCES ET L'INTÉGRATION (RECI)

contact@reseau-rci.org