

DES REPRÉSENTATIONS À CHANGER

*Agir contre les discriminations, c'est de façon incontournable
vouloir comprendre et atteindre leurs fondements
mentaux et culturels.*

COMPLEXITÉ DES CAUSES, COMPLEXITÉ DES INTERVENTIONS

« Mais...c'est un handicapé », « mais c'est une femme », ou encore « un noir », « un jeune de la ZUP », « un homo », « quelqu'un qui a été soigné pour les nerfs » ... Derrière ces « mais », et ces mini-phrases assassines du droit au travail ou de la promotion dans l'entreprise, combien de fantômes et de fantasmes, parfois archaïques, se cachent-ils, présents ou non à la conscience de ceux qui les prononcent ? L'arbitraire, le subjectif, la « représentation », prometteuse ou porteuse de risques, que l'on se fait de l'autre — ou de soi-même — font naître et entretiennent, subrepticement mais implacablement, les phénomènes de discrimination.

Réciproquement, tous ceux qui, d'une manière ou d'une autre, combattent les discriminations voient dans la rupture progressive avec ces « violences-mères » que sont les représentations réductrices le socle de toute action solide. Agir sur les représentations, ce n'est pas, contrairement à ce que sous-entend l'approche « technicienne » ultra-libérale des problèmes sociaux (1), agiter des théories ou « être dans l' idéologie », c'est intervenir sur le « *hardware* » de la machine à discriminer.

En tout état de cause, il est nécessaire de débusquer les représentations en jeu, et d'en comprendre la forte prégnance pour, à la fois rester modeste, et ne pas perdre patience dans une lutte qui ne peut réussir que si elle s'inscrit dans la durée : on n'efface pas les séquelles souvent minorées d'une histoire coloniale (2), avec ses situations conflictuelles dures (3). On ne peut espérer écorner des préjugés aussi irrationnels que « culturels », comme l'infériorisation des femmes ou l'antisémitisme, et en définitive la peur de l'autre, sans devoir compter sur le temps.

Pour ceux qui les relaient, en effet, ces représentations ne sont pas de simples manières de voir ou des points de vue gratuits, mais des vérités structurantes, au moins en partie, de leur propre identité. La force des représentations, ou de certaines d'entre elles, est liée également aux phénomènes de pouvoirs : plus la place que l'on se voit reconnue dans l'ordre social est « infé-

(1) Lire infra p. 67, les propos de S. Wuhl sur les impasses d'une approche des inégalités et des discriminations négligeant leurs ressorts profonds, inscrits dans les structures et les cultures.

(2) Avec ses spécificités nationales, que les démarches européennes négligent souvent. Cf. la distinction entre « le dénigrement de la culture de l'autre, qu'on ne nie pas, mais que l'on veut faire "progresser" jusqu'à la sienne propre, au prix de sa disparition (colonialisme français), et la fétichisation de la culture de l'autre, que l'on embaume et que l'on neutralise (colonialisme britannique) » (Bernard Dréano, in *Se former à l'interculturel*, Editions Ch. L. Mayer-FPH, Paris, 1999).

(3) Cf. les travaux de B. Stora sur l'impact de la guerre d'Algérie sur les relations ultérieures entre Français et Algériens.



rieure », moins l'on est libre à l'égard des représentations dominantes, parce que « venues d'en haut », ou en quelque sorte déterminées par le contexte sociétal du moment (4). Une partie de ces représentations négatives, enfin, est en quelque sorte intériorisée par les personnes « objets » de discrimination : « je ne suis que... » ; « je ne pourrai jamais... ». Ces représentations sont loin d'être les plus faciles à modifier.

Dans la pratique, c'est avant tout par la mise en confrontation, directe ou indirecte, des différences de perception qu'ont, les uns sur les autres, tous les groupes concernés – par exemple les employeurs, les jeunes et ceux qui les aident dans leurs parcours vers l'emploi – que ces représentations peuvent s'exprimer, s'explicitier, puis éventuellement évoluer et s'ouvrir (5). Les organisations qui, par exemple dans le cadre des programmes Equal, s'engagent contre les discriminations se situent donc prioritairement comme médiatrices. Leurs responsables provoquent des décloisonnements, des croisements, ou bien, lors de contacts directs avec telles ou telles des parties prenantes du monde de l'entreprise, ils échangent, lorsqu'ils le peuvent (6), à partir des représentations discriminantes qu'ils perçoivent à l'encontre de certaines catégories.

Dans tous les cas, ces rencontres et ces dialogues tentent d'éviter la culpabilisation et les propos moralisateurs. Assez souvent, leurs initiateurs préfèrent un argumentaire « positif » à une mise en relief insistante des « erreurs » présentes dans les représentations et a fortiori de l'infraction légale que les conduites discriminatoires constituent. « À un patron qui ne veut pas embaucher de jeunes immigrés, j'essaie de faire comprendre qu'il passe à côté d'une chance pour son entreprise en se privant de leurs compétences », résume par exemple Lucien Dugas (7), en évoquant son travail d'approche des patrons de la Loire. Ce positionnement n'est pas dicté par la tactique : il correspond aussi, dans l'esprit des « militants » agissant contre la discrimination, à la conscience d'une impossibilité, y compris dans leur propre structuration mentale, d'éradiquer les représentations génératrices d'inégalités ou de mépris. En conséquence, ils souhaitent, sans y parvenir toujours, s'écarter eux aussi de cette... représentation réductrice que serait l'assimilation généralisée des employeurs (ou du monde du travail pris globalement) à des racistes, misogynnes, homophobes, etc.

En définitive, le combat contre les a priori, les préjugés, les exclusions mentales, les (auto)dépréciations ressort d'une pédagogie de l'action. Cette action, à l'instar des interventions visant l'insertion professionnelle des chômeurs de longue durée ou autres personnes dites « éloignées de l'emploi », doit se rapporter à l'ensemble du tissu entrepreneurial. Elle doit également, et nécessairement, ressortir comme positive pour les personnes concernées par les discriminations (8). Ses porteurs sont fondés

(4) Les représentations et les discriminations qu'elles génèrent pouvant se percuter mutuellement : la même société française actuelle expulse du monde du travail les « seniors » « inadaptés au changement » (tout en adulant ses gérontes référents : l'Abbé Pierre, le Dalaï Lama, J. Delors... !); et simultanément fait peser sur les jeunes une absence de reconnaissance liée notamment à son historique vieillissement. Cf. le dossier « Et si la société redécouvrait sa jeunesse ? », *Economie & Humanisme*, n° 367, décembre 2003.

(5) Cf. la contribution de **R. Bellera** (action Equal-ITIVER), p. 33. Lire également, plus loin, les propos de P. Sauvage (p. 93) sur ce fondement des processus d'exclusion qu'est l'absence de rencontre entre citoyens « moyens » et citoyens « pauvres ».

(6) Le temps et la disponibilité des interlocuteurs font souvent défaut.

(7) Voir ci-dessous p. 25.

(8) Cf. p. 61-65, les propos de B. Lamotte et C. Abattu mettant en relief la perception comme... discriminatoires, par des travailleurs âgés ayant intégré la perspective d'une retraite anticipée, des actions visant à faciliter l'allongement de leur présence dans l'entreprise.



à impliquer des intervenants les plus divers possible. Les propositions de formation ont une place de choix parmi ces actions. « Se voir proposer une formation, c'est déjà commencer à changer de regard sur soi », évalue Joseph Perrier (9), en référence à des actions construites dans l'industrie agro-alimentaire avec des travailleurs immigrés sans diplôme (10) ; « avoir suivi et réussi une formation, c'est indissociablement un facteur de changement dans le regard des autres ».

Vincent Berthet

avec la contribution de Mathieu Dehoumon et des participants au groupe de travail « agir sur les représentations ». Forum Equal, Lyon, 4 mai 2004.

(9) Enseignant à l'Université Lyon 1, et membre actif du projet EQUAL e-Quator.

(10) Cette formation est proposée en particulier, « comme aux autres salariés », à des intérimaires se considérant comme exclus de tout droit à la formation.

RÉVÉLER DES APTITUDES ENFOUIES

*Avec des handicapés mentaux,
les fruits d'une dynamique de la confiance.*

Depuis plusieurs années, et de façon renforcée avec le support du programme Equal, certains services d'une association d'éducation et d'intégration des handicapés mentaux (1) et quelques centres de formation de l'AFPA de Rhône-Alpes agissent de front. Leur visée est d'ouvrir à des personnes reconnues comme déficientes intellectuelles le chemin d'une professionnalisation (2) par la formation en « milieu ordinaire ». Cette convergence dans l'action permet de repérer à quel point une modification des représentations est importante si l'on veut limiter les discriminations affectant cet ensemble, au demeurant très hétérogène, que sont les handicapés mentaux.

Jochen Theilen, psychologue du travail à l'AFPA, est attaché à une action résolue sur tout l'éventail de ces représentations, bien sûr intriquées.

« On doit parler en premier lieu de la façon pénalisante dont les handicapés mentaux se représentent eux-mêmes comme « moins bons », en particulier face à la perspective d'une formation. Cette infériorisation s'enracine dans leur passé de socialisation et de scolarisation douloureuse et souvent « à part » : avoir été considéré comme moins intelligent dans son enfance induit un rapport tendu aux apprentissages et à la formation ; même une fois que le cap de l'entrée dans un parcours de formation est franchi, une grande émotivité affleure constamment, du fait de ces souvenirs d'échec ou de mise à l'écart qui se ravivent. Le fait même de quitter l'institution dont on est devenu familier et dans laquelle on a sa place, de savoir que l'on va rencontrer des pairs et des encadrants nouveaux peut être angoissant.

(1) Association Départementale des Amis et Parents d'Enfants Inadaptés (Loire)

(2) Dans les domaines des services d'entretien-nettoyage et dans celui de la conduite, avec des responsabilités en matière de sécurité, des chariots-élevateurs.



Leurs parents et leur entourage sont eux aussi, sans qu'on puisse leur en faire reproche, vecteurs de représentations qui entravent leur accès au « milieu ordinaire » de travail. Pour la minorité dont les parents « s'acharnent » à les aider à progresser, le rapport à l'apprentissage est difficile ; leur peur de décevoir s'allie à leur surmotivité au point parfois de les « bloquer ». Mais, pour la plupart, ils sont limités dans leur évolution du fait que leurs familles estiment que les institutions spécialisées sont « bien faites pour ce qu'ils sont » ; elles tendent d'autant plus à le penser que l'attente d'une place en Centre d'Aide par le Travail, ou autre structure, a été longue, et que cette embauche a correspondu pour les membres de la famille à un compréhensible soulagement. L'insécurisation qui risque de venir d'une tentative de passage au « milieu ordinaire » est donc redoutée. On peut ajouter que dans certaines familles, la douleur d'avoir un enfant handicapé, ou les incompréhensions provenant de leur milieu de vie et de relations, ont généré pour leur fils ou fille une privation de relations extra-familiales banales.

Autre frein, celui qui provient des schémas de pensée ambivalents des éducateurs et autres professionnels des institutions. Ils ont tendance à voir l'avenir des handicapés dans une reconduction de l'existant, à sous-estimer leurs capacités de progresser et ont une certaine réserve face à l'idée de les « laisser partir hors de la sphère » dont ils sont responsables eux-mêmes ; il est difficile de s'impliquer, comme éducateur, sans trop investir de soi et donc surprotéger.

Pour finir ce tour d'horizon des représentations-freins constatées au cours du projet Ergonaut, on peut parler surtout, du côté des formateurs et des responsables des centres de formation, d'une méconnaissance de l'univers du handicap mental ; en conséquence la plupart – comme c'est le cas aussi parmi les conseillers des dispositifs d'accueil - information - orientation – croient que l'on ne peut pas « penser formation » pour ces personnes. Des formateurs craignent de ne rien pouvoir leur apporter, et redoutent des problèmes entre stagiaires s'ils accueillent ces groupes atypiques.

Les actions de professionnalisation (3) conduites ou en cours dans la Loire, au sein de l'AFPA, avec quelques dizaines de handicapés, sont susceptibles d'indiquer quelques points-clés d'un changement de ces représentations pénalisantes.

« La méthode pédagogique retenue, extrêmement progressive et souple, est essentielle. Elle part systématiquement du « faire », utilise l'humour, personnalise au maximum les modes d'apprentissage. Elle alterne une présence des formateurs sur le terrain de travail habituel des stagiaires et une analyse à chaud des situations rencontrées, avec des passages en « salle de cours » et de nouveau des exercices d'application, tout ceci dans le cadre

(3) Qui sont distinguées, dans les pratiques de l'AFPA, de la formation professionnelle proprement dite, au sens où elles sont entièrement conçues à partir de l'exercice réel des actions professionnelles des stagiaires. Néanmoins, leur perspective de validation est homologue (acheminement progressif vers des Certificats de compétences professionnelles notamment).

de groupes restreints. Ainsi, l'étau du sentiment d'inaptitude des handicapés peut se desserrer. Leurs capacités de compréhension et même d'assimilation se révèlent souvent bien plus grandes que leur entourage ne le croyait. Cette évolution est facilitée par l'entrée en jeu de ces interlocuteurs nouveaux, et extérieurs au système de prise en charge des handicapés, que sont les formateurs : leur positionnement crée un déclic : « je dois être capable d'apprendre, ou de progresser... ». Un certain nombre de salariés du milieu protégé découvrent ainsi qu'ils ne sont peut-être pas aussi handicapés que leur placement en institution peut le laisser croire. Certains s'autorisent à des projets d'évolution professionnelle inenvisageables jusqu'alors.

Des modifications dans les façons de voir de leur entourage professionnel ou familial s'en suivent ; elles passent, dans le cas où les handicapés ont déjà un emploi (4), par un partenariat, tout au long de l'action de professionnalisation, entre les formateurs et ceux qui les encadrent dans leur lieu de travail. Ce partenariat aura à être amélioré au fil des réalisations futures. »

propos recueillis par
Vincent Berthet

(4) Tâches de nettoyage dans un CAT ou un hôpital, par exemple, dans le cadre d'un atelier protégé de l'ADAPEI.

ENTRE SYNDICALISTES, INTÉGRER L'IDÉE DE DISCRIMINATION

Dépasser l'assimilation de la discrimination à la seule répression syndicale.

C'est par rapport à la discrimination en elle-même, et par rapport à l'enchaînement insidieux de faits, de situations, de modes d'organisation... qui la génère, que des difficultés de perception et de représentation peuvent exister. Notamment parmi des salariés ; et par exemple parmi des adhérents de la CGT.

La toile de fond de cette relative cécité réside dans la position de l'ensemble des salariés à l'égard de la prise en charge de leur milieu de travail, à plus forte raison dans des périodes où le maintien de l'emploi fait lui-même souvent problème (1) : « quand vous conduisez les salariés à sortir de ce qui est leur pain quotidien, les salaires, l'emploi, les conditions de travail, plus rien n'est facile, constate la responsable d'une Union régionale CGT. Même pour aborder la question de leur formation continue, c'est compliqué. Alors, les questions de discrimination, d'égalité, d'accueil des handicapés... sont pour eux subsidiaires ». Dans les sections syndicales, la tendance serait de « ne

(1) La précarisation des emplois venant, selon le syndicat, renforcer la compétition entre salariés, y compris avec des traductions, dans certains sites, en conflits de type inter-communautaire.



pas relier entre eux des aspects de la vie de l'entreprise qui ont fini par s'inscrire dans la normalité, mais qui en fait constituent des processus de discrimination », comme l'explique une représentante de la Fédération du commerce. « En réalité, sauf pour la discrimination qui frappe les syndicalistes, nous avons commencé à intégrer les discriminations dans notre champ de vision et d'action il y a peu de temps ». Il n'est pas étonnant, dans ce contexte, que la CGT, comme certains militants ont la franchise de le reconnaître, ne soit « pas assez bonne sur les discriminations ethniques, et pas bonne du tout sur l'intégration des handicapés, ou sur l'attention à l'homophobie, dont on ne parle presque jamais en tant que telle dans les réunions syndicales ».

Dans cet itinéraire de prise de conscience, certaines situations ressenties comme proches jouent un rôle de révélatrices. Ainsi, le fait que la CGT ait accompagné, jusqu'au procès des cadres mis en cause dans cette affaire (« malheureusement, la direction s'est déchargée sur ces fusibles »), des candidats à l'embauche objets de discrimination raciale avérée dans une enseigne de la grande distribution a conduit plusieurs sections syndicales à « regarder chez elles ce qui se passait. D'autres cas similaires existaient. Mais comme salarié, on s'était habitué à vivre en présence de cette discrimination et de ces inégalités. »

L'ensemble de ces constats conduit la CGT, dans plusieurs contextes, à accentuer son action à propos des inégalités invétérées, et en particulier à propos des disparités hommes-femmes, qu'elle a intégrées comme base de revendication, il y a un certain nombre d'années déjà. Signataire de l'Accord National Interprofessionnel de mars 2004 portant sur ce thème, elle veut parvenir à négocier dans les entreprises ce qui permettra de le concrétiser. Des accords départementaux et locaux, y compris avec des directions d'entreprises, s'en suivent ; dans un premier temps, ils vont permettre d'établir des diagnostics, fondés sur des enquêtes, quant aux problèmes vécus dans l'entreprise et hors entreprise (transports, garde d'enfants...) par les salariées. Les problèmes de la qualité de l'emploi des jeunes femmes d'origine immigrée (« souvent, elles n'ont pas d'avenir professionnel dans leur entreprise, en particulier parce que l'on ne veut pas les mettre en contact avec les clients ») et de celles qui ont dû accepter des temps partiels « contraints », des horaires de travail morcelés, des contrats précaires seront portées en priorité. Ce qui est en jeu est bien la « mise au clair de ce qui pourrait s'appeler un système de discrimination ».

Stéphane Bernary