

Le regard de cinquante acteurs de terrain sur la diversité culturelle à Lyon: actions et attentes.

**Étude menée dans le cadre d'un stage de six mois à la Mission de Coopération
Culturelle de la ville de Lyon.**

Avril 2008- octobre 2008

I.	Présentation de l'étude : le cadre de l'enquête	5
A.	Contexte et objectifs	5
1.	<i>L'étude se situe au commencement d'une dynamique.</i>	5
a)	Les trois axes de travail contractualisés dans le CUCS lyonnais 2007- 2009	5
b)	Les antécédents.....	6
2.	<i>L'ambition de l'étude et la méthode utilisée</i>	7
a)	Avoir une vision objective de ce que représente la diversité culturelle dans les pratiques professionnelles.....	7
b)	Entretien en tête à tête à partir d'un questionnaire ouvert.....	8
B.	Les conditions de l'entretien et les structures et personnes sollicitées,.....	9
1.	<i>Les conditions de l'entretien</i>	9
a)	Les différentes étapes du travail.....	9
b)	La rencontre en « tête à tête ».....	10
•	Le statut de stagiaire : un regard externe et « neuf »	10
2.	<i>Le panel rencontré</i>.....	10
a)	Différents types de structures	10
b)	Différentes actions	11
c)	Différents degrés de proximité avec la MCC	12
C.	La réception du questionnaire et les limites de la méthode.....	12
1.	<i>La réception du questionnaire</i>	12
2.	<i>Les limites de la méthode</i>	14
a)	La diversité culturelle : un concept flou, une notion non connue de tous.....	14
b)	La forte part de subjectivité.....	15
II.	Traitement par question : les grandes tendances.....	16
III.	Synthèse finale	65

A.	Quelle appropriation de la diversité culturelle dans la pratique ?	66
1.	<i>Différents degrés d'intégration dans la pratique.....</i>	66
a)	Les trois degrés identifiables	66
b)	Un terme non utilisé auquel on associe d'autres notions.	67
c)	Les perspectives attachées à la diversité culturelle.	68
2.	<i>Différents niveaux de réflexion</i>	69
a)	Réflexion en interne	69
b)	L'inexistence de réseaux de réflexion mais un maillage informel	70
3.	<i>Les critères de la diversité culturelle</i>	70
a)	Les thèmes les plus travaillés.....	70
b)	Les thèmes tabous.....	71
B.	Les thèmes récurrents : les principales préoccupations.	72
1.	<i>Le regard porté sur l'inscription de cette question sur l'agenda politique: entre craintes et promesses.</i>	72
a)	Les craintes.....	72
b)	Les promesses.....	72
2.	<i>Créer un contexte propice à une réflexion constructive</i>	73
a)	La diversité culturelle est une notion globalisante	73
b)	Quelques pistes de travail	74

Introduction :

La présente étude a été réalisée dans le cadre d'un stage de six mois (avril - octobre 2008) à la Mission de Coopération culturelle de la Ville de Lyon.

Elle se situe au commencement d'une dynamique autour de l'inscription de la diversité culturelle sur l'agenda politique de la ville de Lyon, au niveau de son Contrat Urbain de Cohésion Sociale 2007/ 2009.

L'initiative de la collectivité locale se double de son engagement en tant que « ville pilote » dans le programme Cités Interculturelles¹, mené conjointement par le Conseil de l'Europe et la Commission européenne.

Une première partie rappellera le cadre et les objectifs de l'étude. Elle présentera les conditions de l'enquête, c'est-à-dire, le mode d'entretien – un questionnaire ouvert- et la façon dont a été perçue la démarche par la cinquantaine de personnes rencontrées.

Une deuxième partie présentera, pour chaque question, les grandes tendances qui se distinguent.

Enfin, une troisième partie reprendra de façon synthétique les axes qui peuvent être dégagés et articulés autour de deux thématiques. D'une part, la façon dont la diversité culturelle est appropriée par les acteurs sociaux et structures rencontrés. D'autre part, leurs principales préoccupations et les points qu'ils estiment urgents à traiter sur le thème.

¹ Se référer à l'Annexe I. La diversité culturelle en 2008.

I. Présentation de l'étude : le cadre de l'enquête

A. Contexte et objectifs

1. L'étude se situe au commencement d'une dynamique.

La diversité culturelle est devenue une préoccupation explicite depuis son inscription dans le Contrat Urbain de Cohésion Sociale (CUCS) lyonnais 2007/2009, qui définit trois axes de travail.

Toutefois, la notion s'impose progressivement depuis quelques années, à travers deux types d'incitations :

- Un cadre de référence international qui s'élabore de façon toujours plus précise, et interpelle les politiques publiques locales sur la question.
- Des questions qui, de fait, se posent dans la mise en œuvre de la Politique de la ville et interpellent les politiques.

a) Les trois axes de travail contractualisés dans le CUCS lyonnais 2007-2009

Les trois axes de travail définis dans le CUCS Lyonnais 2007/ 2009 fixent un cadre à une réflexion autour de la notion. Le processus devra aboutir à « *une politique locale de la diversité culturelle* ».

La diversité culturelle y est inscrite comme une thématique transversale et la Mission de Coopération Culturelle s'engage à travailler pour :

- « *La **construction d'une culture professionnelle collective** sur la question de la diversité, de sa prise en compte et de sa valorisation.*

- *La **production d'éléments de réflexion à soumettre aux élus** pour l'élaboration d'une politique locale de la diversité culturelle.*

- *La **mise en place des « états de la diversité culturelle et artistique »** dans chacun des territoires de la Politique de la ville.² »*

² CUCS lyonnais 2007/ 2009, p. 66, consultable sur le site :

<http://www.polville.lyon.fr/static/polville/contenu/fichiers/cucs%20final.pdf>

b) Les antécédents

La diversité s'impose peu à peu à l'échelle internationale, mais aussi à l'échelle locale, à travers différentes initiatives que nous rappellerons ici.

○ **Le cadre international et européen.**

Différents textes émanant de l'UNESCO ont été consacrés à la diversité, sa prise en compte, sa valorisation, sa promotion et sa protection. On peut citer :

- *La Déclaration Universelle de l'UNESCO sur la diversité* (2002)
- *La Convention pour la protection et la promotion de la diversité des expressions culturelles* (2005, entrée en vigueur en 2007)³.

La France a été particulièrement engagée lors de la rédaction de ces textes.

D'autres initiatives émanent d'instances supranationales, parmi lesquelles on peut citer *l'Agenda 21 de la Culture*⁴ élaboré par un groupe de travail réuni au nom des Cités et Gouvernements Locaux Unis - CGLU-.

○ **L'engagement lyonnais dans le programme Cités interculturelles mené conjointement par le Conseil de l'Europe et la Commission européenne.**

À l'échelle européenne, le Conseil de l'Europe incite à traiter les questions liées à la diversité à travers des programmes tels que « Cités Interculturelles » pour lequel la ville de Lyon a été sélectionnée en tant que ville- pilote auprès de 11 autres villes européennes. Enfin, le Parlement européen et le Conseil ont déclaré 2008 « Année européenne du dialogue interculturel ⁵».

À l'échelle locale, certains projets lyonnais inscrits dans le cadre du volet culture du CUCS ont été labellisés à l'occasion de cette année⁶.

○ **La réflexion à l'échelle de la ville de Lyon.**

³ Pour plus d'informations sur les textes cités, se référer à l'Annexe I.

⁴ Idem.

⁵ Pour plus d'informations sur l'Année européenne du dialogue interculturel : <http://www.dialogue.interculturel.culture.fr/>

⁶ Pour consulter les projets, se référer à l'Annexe II.

À l'échelle de la ville de Lyon, ces questions ont été essentiellement prises en compte sous l'angle de la lutte contre les discriminations dans le logement, l'emploi et l'éducation à travers la mise en place et le travail de la Mission égalité⁷.

Les journées « Nos Cultures de la Ville » de juin 2007, qui portaient sur « les politiques culturelles et artistiques à l'heure de la prise en compte des diversités⁸ » ont été l'occasion de confirmer que la diversité culturelle apparaissait désormais au rang des priorités pour la MCC.

Cette actualité de la « diversité » a mis en lumière des approches très différentes qui se côtoient autour de la notion. On parle alternativement ou simultanément de dialogue interculturel, de multiculturalisme, de communautarisme⁹... Les journées Nos Cultures de la Ville ont confirmé ce flou sémantique. Au-delà, on repère une distorsion entre ce contexte incitatif pour la prise en compte de la diversité culturelle, et la pratique, les actions concrètes générées.

Ce constat est à l'origine de l'étude, dont **l'ambition est de préciser ce qu'est la diversité pour les acteurs de terrain, les enjeux de son inscription sur l'agenda politique de la ville de Lyon qu'ils identifient, et ce qu'ils en attendent.**

2. L'ambition de l'étude et la méthode utilisée

Les engagements contractualisés dans le CUCS lyonnais sont centrés sur les aspects culturels et artistiques de la diversité.

a) *Avoir une vision objective de ce que représente la diversité culturelle dans les pratiques professionnelles.*

En allant à la rencontre des acteurs de terrain, l'étude propose, de poursuivre la réflexion avec les structures et les acteurs engagés sur les territoires. Cette démarche devra, à terme, permettre de fournir des éléments de réflexion sur la question aux élus. L'objectif final serait

⁷ Se référer à l'Annexe I.

⁸ Des retranscriptions de ces journées sont disponibles :

http://www.polville.lyon.fr/polville/sections/fr/les_thematiques/culture/les_journees_nos_cu/?aIndex=1

⁹ Pour un résumé simple des différentes approches, se référer à l'Annexe I.

de lister des **points incontournables et de formuler une proposition cadrée, émanant du terrain, et qui incite les élus à se positionner sur ces questions.**

L'enjeu est double :

- D'une part, il s'agit de voir dans quelle mesure la notion de diversité fait sens dans les pratiques professionnelles quotidiennes. De quoi parlons-nous ?
- D'autre part, il s'agit d'initier la démarche participative contractualisée dans le CUCS lyonnais et d'imaginer des perspectives. Où et jusqu'où veut-on aller sur ces questions ?
 - o Sur quel(s) axe(s) veut-on centrer la réflexion et les actions ?
 - o Quelle(s) forme(s) peut prendre la prise en compte de la diversité ?

b) *Entretien en tête à tête à partir d'un questionnaire ouvert¹⁰.*

L'entretien en tête à tête a semblé approprié pour développer un regard plus fin, allant au-delà du consensus apparent qui se dégage dans les groupes et instances de réflexion.

L'étude s'appuie sur un questionnaire ouvert d'entretien. La diversité culturelle étant une notion encore instable et appropriée par les différents acteurs en fonction de leurs objectifs propres, cette méthode est apparue méthodologiquement plus cohérente avec la perspective d'objectivité et de systématisation du travail. **Ce questionnaire s'est voulu ouvert afin de permettre, à ce stade encore peu avancé de la réflexion, que des postures, des visions, des idées non pensées émergent.**

Le questionnaire se divise entre trois parties :

- **Une présentation de la structure sous le prisme de la diversité culturelle** : quelle intégration de la thématique dans l'action et dans la réflexion ? Les critères et les niveaux travaillés, les blocages et difficultés identifiées pour avancer sur la question.

- **Appréciation sur la politique menée à l'échelle locale sur cette question.**

¹⁰ Pour consulter le questionnaire, se référer à l'Annexe IV.

- Les perspectives et points urgents à traiter pour avancer sur la diversité culturelle.

B. Les conditions de l'entretien et les structures et personnes sollicitées¹¹,

Le panel de 83 structures et personnes sollicitées et/ou rencontrées n'est pas exhaustif. Il a pour vocation d'établir un premier panorama lyonnais sur la question et s'est principalement appuyé sur les structures ou personnes repérées par la MCC (travaillant avec elle ou non), et sur les structures ou personnes citées lors des entretiens. L'enjeu, en rencontrant différents types de structures, développant différents types d'actions dans des champs eux-même différents, était de multiplier les points de vue. En effet, à multiplicité de points de vue, multiplicité de positionnements possibles.

1. Les conditions de l'entretien

a) Les différentes étapes du travail

L'enquête de terrain s'est déroulée sur deux mois, de mi mai à mi juillet.

En amont de la prise de contact, la démarche a été présentée par le chef de la mission, Marc Villarubias, aux opérateurs culturels et sociaux engagés sur les territoires dans le cadre du CUCS 2007/2009. Dans chaque quartier sauf les Pentes de la Croix- Rousse, la commission culture a été l'occasion de recueillir les premières réactions suscitées par le nouveau « chantier ».

Aucune structure présente lors de ces commissions ne s'est manifestée spontanément par la suite.

Par ailleurs, un travail de définition a été effectué pour préciser non seulement le cadre dans lequel s'inscrit l'étude, mais aussi les implications des différents vocables employés¹².

Le traitement des entretiens s'est étendu sur deux mois également.

¹¹ Pour consulter la liste des personnes sollicitées et des personnes rencontrées, se référer à l'annexe V.

¹² Ce travail a donné lieu à l'élaboration d'une page « diversité culturelle » sur le minisite Polville : http://www.polville.lyon.fr/polville/sections/fr/les_thematiques/culture/cucs_2007-2009/les_thematiques/

b) La rencontre en « tête à tête »

L'entretien s'est, dans tous les cas, déroulé en « tête à tête ». Le plus souvent, il s'est effectué dans les locaux des structures ou chez les personnes rencontrées. Il s'agissait, dans la mesure du possible, de sortir du cadre institutionnel et connu de la mission.

Parfois, d'autres personnes de la structure se sont associées à la rencontre au cours de l'entretien. Cette nouvelle configuration était l'occasion d'un échange entre les deux acteurs autour du sens que pouvait avoir la diversité culturelle dans la structure en question.

La durée des entretiens a pu varier de 45 minutes à 4h30. **En moyenne, les entretiens se sont déroulés en 1h15.**

- **Le statut de stagiaire : un regard externe et « neuf »**

Le statut de stagiaire de l'enquêteur a permis de le faire repérer comme une personne extérieure à la MCC, présente pour un temps limité en son sein, et portant un regard « neuf » sur ses activités. La posture a ainsi pu constituer une force, dans la mesure où les interrogations et les revendications sont apparues de façon plus évidente, les acteurs considérant que l'enquêteur pouvait, grâce à cette position intermédiaire, **à la fois répondre et peut être adhérer à leurs analyses, espoirs ou craintes.**

2. Le panel rencontré

50 structures ou acteurs associatifs, éducatifs, religieux, médiatiques, sociaux, culturels et administratifs ont finalement été rencontrés pour cette étude. Parmi les personnes sollicitées mais non rencontrées, certaines quittaient leurs fonctions (2), certaines étaient indisponibles, d'autres, enfin, n'ont jamais répondu à la demande malgré des relances par courrier électronique et par téléphone.

Généralement, ces personnes se situent hors du réseau de la MCC. Il a donc été difficile de mobiliser au-delà des structures connues ou repérées par la MCC sur cette question.

a) Différents types de structures

Structures culturelles et artistiques	20
Structures sociales	9
Agents techniques Politique de la ville	5
Institutions culturelles	6

Medias	5
Personnes à titre individuel	4 (1 artiste, 3 « habitants »)
Structures privées financeuses	1

b) Différentes actions

Développement social du quartier	14
Action médiation culturelle	11
Création	11
Diffusion	8
Transmission, valorisation culturelle ou mémorielle	8
Réflexion	6
Formation	7
	Artistique 5
	Scolaire 1
	Professionnelle 1
Conseil/ Repérage des besoins sur un territoire	2
Insertion professionnelle	1

NB. Réponses non exclusives

Six structures travaillant en collaboration étroite et durable (au-delà de l'invitation de spectacles étrangers) **avec des pays étrangers.**

Dont 1 en co-développement artistique.

Toutes sont des structures de création artistique.

- **4 travaillent avec des structures homologues dans un pays particulier.** Parmi ces 4 structures, **toutes travaillent avec un pays africain.** 2 avec l'Algérie (CRAP et Gertrude II), 2 avec le Sénégal (Théâtre du Mouvement et EOLO).

- **2 travaillent avec différents pays,** mais toujours sur le long terme. (Caravane des 10 mots et Image Aigüe)

c) Différents degrés de proximité avec la MCC

Structures soutenues par la MCC	23
Structures qui ne connaissent pas la MCC	10
Charte de Coopération Culturelle	6
Structures non soutenues mais qui connaissent la MCC	5

NB. Dans ce tableau, les agents de la ville n'apparaissent pas.

C. La réception du questionnaire et les limites de la méthode

1. La réception du questionnaire

- **Le questionnaire n'a pas toujours guidé l'entretien.**

Questionnaire mené intégralement	24
Questionnaire mené partiellement	11
Questionnaire pas du tout suivi	15

NB. On estime que le questionnaire a été menée intégralement lorsque toutes les questions ont été abordées, mais pas nécessairement toutes les propositions dans les réponses à choix multiple.

Comme évoqué en amont, les personnes avec qui le questionnaire n'a pas été mené intégralement sont, généralement, celles qui sont éloignée de la MCC.

Une tendance très nette existe, qui veut que, plus la personne ou structure rencontrée est éloignée du réseau de la MCC, plus l'entretien suivant strictement le questionnaire est laborieux. En effet, si les questions font sens pour les opérateurs travaillant ou ayant travaillé avec la MCC qui perçoivent leur portée implicite, elles apparaissent le plus souvent opaques ou dénuées de sens pour les personnes éloignées de la mission. Cela a pu conduire à une distorsion entre l'énonciation de la question et l'interprétation qui en était faite.

Ce constat amène à penser que la MCC développe une façon particulière de penser la question de la diversité culturelle.

Notons que jamais un acteur rencontré n'a refusé de répondre au questionnaire dans son ensemble. Par contre, certaines questions ont été rejetées par les personnes rencontrées soit parce qu'elles ne faisaient pas sens, soit parce que le sens implicite qu'elles portaient était contraire à leur conception de la diversité culturelle.

- On peut distinguer **différentes formes de réception du questionnaire. De façon implicite, c'est la démarche de la collectivité locale qui est perçue de manière plus ou moins positive.**

Tacitement, la façon dont les personnes rencontrées reçoivent le questionnaire nous renseigne sur le regard qu'ils portent au premier abord sur la démarche de la MCC, et donc, sur la façon dont ils se situent par rapport à celle-ci : sont-ils prêts à mener une réflexion aux côtés de la MCC sur cette question?

Elle met aussi en valeur les représentations différenciées qui sont véhiculées sur la diversité culturelle. **Pourquoi a-t-il semblé intéressant de rencontrer une structure ou un acteur qui, a priori, se sent très éloigné de la question telle qu'elle est posée?**

Le questionnaire est perçu comme :

→ Une **occasion pour exprimer un autre regard sur cette question, porter des revendications, de faire bouger les lignes de pensée et d'action.**

→ Une action **dont le sens n'est pas lisible a priori, et qu'il faut préciser avant toute chose.**

Ont un avis à transmettre sur la question et attendent du processus qu'il produise une évolution mais :	24
Interrogent la démarche de la collectivité locale	5
Estiment qu'il y a urgence à traiter la question d'une façon nouvelle	7
Estiment que cette initiative est celle de « la dernière chance »	3
Ne comprennent pas la sollicitation de la part de l'institution	13

2 personnes se manifestent spontanément suite à un appel à contribution dans la lettre d'information « Nos cultures de la ville ».

NB. Certaines structures ou acteurs rencontrés ne rentrent pas dans cette classification.

Quelque soit le cas, les acteurs rencontrés ont le sentiment que la diversité culturelle est un thème très vaste, et que le travail, non seulement, de recueil de données, mais surtout, d'analyse des données sera très lourd et ne produira pas nécessairement de sens.

- **La rencontre a souvent été l'occasion d'exprimer des postures très personnelles.**

La diversité culturelle est une notion qui conduit à se dire individuellement et intimement. En effet, y compris lorsque la personne rencontrée parlait au nom de la structure qu'elle représentait, le questionnaire a, le plus souvent, conduit à évoquer des considérations très personnelles.

Certains acteurs ont pu préciser que le questionnaire avait été l'occasion de re-questionner leurs pratiques, et de poser des questions de fond.

2. Les limites de la méthode

Les limites révélées de la méthodologie adoptée confirment le fait que la diversité culturelle est une notion complexe, qui renvoie à des considérations très personnelles, et difficilement objectivables.

a) *La diversité culturelle : un concept flou, une notion non connue de tous*

- Une notion non connue de tous

Le questionnaire part du postulat que la notion de diversité culturelle est connue de tous. Il s'avère que **les personnes qui se situent hors du réseau de la MCC ne connaissent pas nécessairement la terminologie.**

- Un concept flou

La diversité culturelle est **un concept flou et une notion très instable** à laquelle chacun associe des enjeux spécifiques. Le traitement statistique du questionnaire apparaît dès lors

difficile à établir, **chacun répondant en fonction de sa propre définition, et cette définition évoluant, variant au cours de l'entretien.**

b) La forte part de subjectivité

- L'évolution informelle du questionnaire

Les modalités d'entretien en tête à tête ont conduit à ne pas conduire le questionnaire de la même façon pour tous les acteurs rencontrés.

Devant les réactions de ceux-ci aux questions à choix multiples, les questions ont évolué de manière informelle. Elles n'ont donc pas été posées de la même façon à tous les acteurs rencontrés.

- Difficulté dans le traitement des entretiens : visée d'objectivité non atteinte.

Cette évolution constitue un argument supplémentaire pour souligner le fait que le traitement statistique des questions à choix multiples, en particulier les questions 5, 6 et 7, est à relativiser.

Par ailleurs, les questions ouvertes ne peuvent permettre que de souligner de grandes tendances, sans ambition d'exhaustivité.

Finalement, le traitement des entretiens effectués indique de grandes tendances, mais n'est pas nécessairement représentatif et pas généralisable.

L'objectif qui consistait à objectiver ce qui se fait à Lyon autour de la diversité culturelle n'a pas été réalisé.

II. Traitement par question : les grandes tendances

Cette partie présente le traitement du questionnaire question par question. Pour chacune, elle reprend l'idée et fait un traitement quantitatif et qualitatif des réponses.

Les thèmes qui apparaissent de manière récurrente au fil des questions seront repris dans la synthèse finale.

- Question 1** : d'où parle la personne rencontrée p. 17
- Question 2** : quel est le parcours de la structure au regard de la diversité culturelle ? .p.19
- Question 3** : Quelles actions menées par la structure ont selon vous un rapport avec la diversité culturelle ?
..... p.21
- Question 4** : Le terme diversité culturelle est- il employé dans la pratique de votre structure ? P.24
- Question 5** : Quels sont les marqueurs de la diversité culturelle que vous travaillez ? ..p.30
- Question 6** : À quel niveau est prise en compte la diversité culturelle ? p. 36
- Question 7** : Quel type de difficultés avez- vous rencontrées dans la mise en œuvre de votre action autour de la diversité culturelle?..... p.38
- Question 8** : Une réflexion est- elle menée sur ces questions au sein de la structure ? p. 42
- Question 9** : Sur la diversité culturelle, quelle est votre perspective/ la perspective de votre structure ? p. 44
- Question 10** : Quel est le diagnostic porté sur la politique de la ville de Lyon autour de la diversité culturelle ? p. 50
- Question 11** : Quels sont, selon vous, les points urgents à traiter sur ce thème? p.55
- Question 12** : Etes- vous prêt à vous investir sur ces questions ? p.61
- Question 13** : Connaissez- vous des espaces de réflexion, des réseaux pour avancer sur ces questions ? p.63

Question 1 : D'où parle la personne rencontrée ?

- **Idée :**

Est-ce que la personne parle à titre individuel ou au nom de la structure à laquelle elle appartient ?

Cette question peut donner une première approche de la façon dont est intégrée la diversité culturelle au sein des structures. Est- ce une notion portée collectivement et jusqu'à quel point ?

- **Réception de la question**

Personne ne se positionne en tant que représentant d'une communauté.

Une réponse revient souvent alors qu'elle n'avait pas été envisagée : position à la fois à titre individuel et au nom de l'association.

- **Traitement quantitatif**

Au nom de la structure		19	
	Question abordée	17	Question intégrée et partagée collectivement (à relativiser au cours de l'entretien). Toutes les structures sociales sauf une, 2 institutions, 9 structures culturelles et artistiques, 1 chef de projet territorial, 1 structure de quartier, 2 structures communautaires.
Les deux à la fois		16	
	Certaines questions n'ont pas été abordées	5	Question faiblement intégrée.

	au sein de la structure : réponses alternées		
	La personne et le projet de la structure se recourent.	11	8 structures artistiques ou culturelles, 2 structures communautaires, 1 structure de quartier.
Individuel		15	
	Habitant/ militant/ artiste	5 dont 2 contactés en tant que représentants d'une structure ou d'une communauté.	Les catégorisations opérées pour solliciter les entretiens ne sont pas toujours pertinentes.
	Personne qui arrive dans la structure ou structure en voie de redéfinition du projet	3	La diversité culturelle n'est pas un sujet intégré dans la définition des projets, et pas nécessairement abordé quand on arrive dans une structure.
	Non abordé par la structure	6	Question non intégrée : les agents de la ville sauf 1, trois institutions, une présidente de CS

Dans la majorité des cas, y compris lorsque la thématique est intégrée dans le projet de la structure, certaines questions du questionnaire ne permettent pas d'adopter une posture portée collectivement. Pour ces questions, la personne rencontrée répond à titre personnel.

Question 2 : Quel est votre parcours individuel/ au sein de la structure au nom de laquelle vous parlez ?

▪ **Idée :**

Au départ, cette question était là pour éclairer certaines réponses dans la suite du questionnaire, mais il s'avère que se dégagent quelques conclusions.

▪ **Réception de la question :**

22 personnes rencontrées répondent à la question en reprenant l'évolution de la structure au regard de la diversité culturelle. Seules ces réponses seront traitées ici.

Pour ces personnes, la question devient : **comment la structure a-t-elle évolué sur la question de la diversité culturelle ? Pourquoi l'a-t-elle intégrée ?**

▪ **Traitement quantitatif des réponses :**

Constat : la diversité culturelle est un enjeu sociétal qu'il est urgent de prendre en mains	13	
A travers la réflexion (réponses non exclusives)	5	
A travers l'action (réponses non exclusives)	11	Pragmatisme : faire s'exprimer la diversité culturelle et construire un avenir collectif.
Diagnostic : un vide= non prise en charge ou mauvaise prise en charge	9	
D'une esthétique particulière	5	NB : Musique, cinéma
Méconnaissance d'une culture, des évènements attachés à cette culture particulière, de ce qu'elle devient à Lyon.	4	NB: représente une communauté particulière (2), un média pour l'expression et la diffusion des évènements attachés à des communautés, mémoire de l'immigration

La plupart des structures qui peuvent rattacher leur création ou leur évolution à la thématique de la diversité culturelle ont entre 3 et 10, la plus ancienne ayant 20 ans.

→ **Une prise en main de la diversité culturelle qui représente un enjeu sociétal :**

- Proposer une réflexion sur une réponse appropriée à des enjeux primordiaux :

L'association est née pour **"faire avancer les choses collectivement sur la question de la diversité culturelle. [...] Nous voulons lutter contre deux perversions:**

- **Il ne s'agit pas de gérer la distance entre des cultures;**
- **On ne peut pas dire que tout est diversité culturelle. Quand les gens s'amuse à partir de la diversité culturelle, on ne fait pas de la diversité culturelle.**

Deux dimensions sont nécessaires:

- **La prise en compte des gens qui font la réalité de la cité tels qu'ils sont;**
- **L'intégration des gens dans ce qui se fait au niveau culturel dans la ville : comment met- on aujourd'hui en oeuvre ce que les gens sont pour un mieux vivre ensemble? C'est à dire, comment aller contre la société que tout le monde craint, une société parcellée. »**

« Entre « l'archaïsme » du repli sur soi qui est à l'offensive aujourd'hui et le « dynamisme » de la rencontre, de la « créolisation », notre projet a choisi la seconde option. »

- Proposer un mode de gestion de la diversité= une façon de faire avec, par « pragmatisme »

« Les Cafés partage naissent d'un **double constat en 2006, lors d'une fête de quartier. C'est le moment où on a fait un constat frontal de diversité. Il existe une grande diversité au sein du quartier. Il faut la travailler;** Le deuxième constat c'est que le quartier est rempli d'un grand vide, il faut **provoquer les rencontres et les échanges »**

→ **Une réponse à un vide :**

- L'offre culturelle ne propose pas une esthétique particulière
- Manque de connaissances sur une culture particulière qui conduit à son incompréhension.

« Pour créer **du lien entre les personnes de même origine ou pas; diffuser de l'information émanant de ces structures ethniques communautaires qui ont rarement l'occasion de s'exprimer et de diffuser. [...] Il y a une grande demande, grande soif de connaissance du "tout public" de ces différents modes d'expressions et les structures sont demandeuses d'ouverture. »**

- Mauvaise gestion d'un enjeu particulier lié à la diversité culturelle= la gestion existe mais il s'agit de proposer autre chose.

Question 3 : Quelles actions sont engagées sur le thème de la prise en compte et de la valorisation de la diversité culturelle ?

▪ **Idée :**

Les personnes rencontrées estiment- elles travailler sur la diversité culturelle et le formalisent- elles ?

Quels types d'actions renvoient à la diversité culturelle ?

▪ **Réception de la question**

Preliminaire :

- Les personnes rencontrées n'ont pas toutes une définition stabilisée de ce qu'est la diversité culturelle.

- Le terme « culturel » gêne parfois la compréhension (certains CS, des structures de quartier, estiment ne pas travailler sur la diversité culturelle car ils interprètent le substantif culturel au sens de culture légitime tandis que d'autres y voient les savoir- faire).

Une typologie peut être dégagée, qui distingue différents degrés d'intégration:

7 structures ou personnes ne rentrent pas dans cette typologie.

Diversité culturelle non intégrée	3	
Diversité culturelle faiblement intégrée	13	Action ponctuelle : 7 Présente de façon diffuse : 6
Diversité culturelle fortement intégrée	27	Action volontariste : 18 Intégration dans la méthodologie, dans les pratiques professionnelles de façon formalisée : 9

- **La diversité culturelle n'est pas intégrée dans l'action :**

Parmi les personnes rencontrées, **3 personnes déclarent ne pas déployer d'action en rapport avec la diversité culturelle.**

Ce positionnement est intéressant dans la mesure où le prétexte de l'entretien est précisément la diversité culturelle. La réponse signifie que, si une action peut être identifiée comme relevant de la diversité culturelle, la structure qui la porte ne le revendique pas.

Cela renvoie non seulement à la multiplicité des appropriations du terme mais met aussi en lumière les différentes postures stratégiques des acteurs rencontrés. En l'occurrence, la personne ne connaît absolument pas la MCC et se méfie de tout « compromis » avec l'institution.

- **Diversité culturelle faiblement intégrée:** 13 personnes

Dans cette catégorie, se trouvent les structures qui mentionnent une **prise en compte ponctuelle ou diffuse de la diversité culturelle.**

Cette posture ne signifie pas pour autant que la perspective retenue plus en amont dans le questionnaire ne privilégie pas le croisement, la rencontre, l'interaction.

- Prise en compte diffuse: la diversité culturelle est un constat, un état de fait auquel la structure **se confronte** nécessairement. Elle est induite, inhérente au contexte et naturellement intégrée, il s'agit de « faire avec », de gérer cet état de fait. Dans ce cas, elle reste un constat, mais n'est prise spécifiquement en compte ni dans la conception du projet, ni dans ses enjeux ou dans ses objectifs.

- **Diversité culturelle fortement intégrée :** 27 personnes

Prise en charge transversale et volontariste. La diversité culturelle fait l'objet, à partir d'un constat le plus souvent, d'une adaptation au contexte, d'une action spécifique et volontariste sur la question, ciment du projet de la structure. Dans ce cas, l'objectif, **l'enjeu est de passer du divers, de la « juxtaposition des différences », à la diversité.** Elle constitue un **processus** pour « amener au-delà » du constat des différences : créer des interactions positives entre **les différences.**

- Remédier à un manque de reconnaissance, de connaissance, montrer autre chose, porter une autre parole, faire évoluer les représentations, approfondir le vivre ensemble. (18)

- Adapter les pratiques professionnelles pour intégrer l'objectif de compréhension de la diversité, de traduction de sa complexité, et de réponse aux exigences qu'induit le contexte donné de diversité. Prise en compte transversale fortement intégrée dans les pratiques professionnelles, les modes d'organisation (9)

Question 4 : depuis quand la diversité (revendiquée comme telle) est- elle une préoccupation pour vous/ pour votre structure ?

▪ **Idée :**

La thématique diversité culturelle fait- elle sens dans la pratique des acteurs de terrain ?
Il se trouve que le terme « diversité culturelle » n'est pas nécessairement employé et formalisé par les structures ou acteurs de terrain.

La question est donc devenue : **employez- vous le terme diversité culturelle dans votre pratique ? Si non, quel terme employez- vous plus couramment ?**

▪ **Traitement quantitatif :**

47 personnes ont été interrogées sur cette question.

N'emploie pas le terme diversité culturelle	31
(réponse non exclusive)	Déclarent utiliser un autre vocable : 23
(réponse non exclusive)	Volontairement, ne se l'approprient: 6
(réponse non exclusive)	Ne se l'approprient pas de fait : 11
Employe le terme diversité culturelle	16
	Inconditionnellement : 6
(réponses non exclusives)	L'emploie mais lui préfèrent un autre vocable : 10
(réponses non exclusives)	Ponctuellement pour rentrer dans le langage institutionnel : 5

Finalement, seuls 6 emploient le terme couramment et sans nuance.

- Une majorité (31 personnes) n'emploie pas le terme de diversité culturelle.

15 personnes emploient un autre vocable qu'elles associent à la notion de diversité culturelle (réponses non exclusives)

- **Mixité (culturelle, des publics) :** 8 CS, Ecole, MJC, chef de mission territoriale (distinction entre mixité et diversité culturelle : cette dernière est moins floue)

- **Différence :** 6

- **Ouverture, accessibilité :** 4 (les institutions culturelles)

- Cohabitation, mise en lumière à côté de chez vous, populaire, mémoire populaire, regroupement ethnique, intégration culturelle, diversité des savoir-faire.

→→ Les acteurs de terrain rattachent la diversité culturelle aux termes utilisés et qui font sens dans leurs pratiques professionnelles. Ceux-ci sont révélateurs des missions respectives qui leur sont assignées : mixité pour les CS et ouverture, accessibilité (Mission de service public) pour les institutions.

6 personnes qui, volontairement, ne se l'approprient pas : (structures culturelles et artistiques, institutions culturelles)

- C'est un mot « à la mode », un mot « creux », et « mou » a priori :

« C'est un fourre tout, est-ce que c'est juste un constat ou est-ce que c'est qu'est ce qu'on en fait et où on veut aller? »

« Ce n'est pas quelque chose d'intégré, ni dans le discours, ni dans les pratiques professionnelles, moi, je ne le porte pas vraiment de façon lisible et volontariste. Ça me parle dans la mesure où quand on travaille dans la Politique de la ville, les questions d'art et de culture se frottent obligatoirement à ces questions de diversité des origines, des formes aussi. Je ne le reprends pas à mon compte, ce sont des mots qui me font un peu peur a priori, qui semblent creux et dont je ne maîtrise pas le contenu. »

-Un mot écran terme utilisé à des fins politiques et qui met mal à l'aise

"Pas du tout, c'est pas un terme employé. J'ai peur que ce soit un euphémisme pour ne pas dire ethnique, c'est l'acception la plus courante, mais ça ne doit pas être ça. [...] Moi je peux à peu près tout mettre là dedans.»

11 personnes qui, de fait, ne se l'approprient pas :

- Ne comprennent pas le sens voire, ne connaissent pas le terme: 3

- C'est quelque chose d'induit et donc, jamais abordé : 8

« On la vit, on n'en parle pas, c'est pas une théorie, c'est une pratique. »

"Je ne le dirai jamais puisqu'elle s'exprime d'elle-même, on ne l'utilise pas, c'est inné, elle doit aller de soi »

"C'est jamais employé, je vois pas l'intérêt de le dire"

- Une minorité (16) emploient le terme mais 10 lui préfèrent un autre terme ou l'emploient uniquement pour coller au cadre institutionnel.

Finalement, seuls 6 emploient le terme de façon spontanée et sans nuance.

6 s'approprient le terme de diversité culturelle de façon inconditionnelle (un média, un chef de mission, 4 structures culturelles et artistiques)

Dans la plupart des cas, ces personnes définissent au cours de l'entretien ce qu'elles entendent pas diversité culturelle, en se positionnant négativement par rapport à un des usages qui en est fait ou en questionnant la légitimité de la ville de Lyon à s'approprier la notion :

« Je ne comprends pas le concept de diversité culturelle de la part de la ville de Lyon, si ce n'est à valider le communautarisme car jusqu'à maintenant, seul un rapport de force est construit, un repli sur soi La diversité n'existe pas, c'est un terme galvaudé. »

10 l'emploient ponctuellement mais lui préfèrent un autre vocable :

Interculturalité

Multiculturalité

Mission de service public

Reconnaissance de l'immigration

Dépassement des diversités

Rencontre des cultures

Echanges interethniques

5 l'emploient de façon conditionnelle, pour coller au langage institutionnel (4 structures culturelles et artistiques, un habitant)

→ NB : Parmi les vocables couramment utilisés et qui renvoient, selon les personnes rencontrées, à la diversité culturelle, seuls trois renvoient à un critère ethnique :

- Echanges interethniques
- Regroupements ethniques
- Intégration culturelle (accepter que, derrière ce qu'on appelle intégration sociale, on intègre les communautés ethniques, mais on les reconnaît comme porteuses de culture)

Définition de la diversité culturelle : (9)

Les définitions de la diversité culturelle questionnent presque systématiquement – et implicitement- la compatibilité de la notion avec le modèle républicain et le modèle de la culture universelle.

Les questions qui sont soulevées révèlent le flou de la notion, l'instabilité de définition en elle-même. Celle-ci se construit par rapport aux différentes appropriations, en positif ou en négatif.

Dans les définitions données :

- Le curseur de la diversité culturelle est placé
 - au niveau individuel : 5
 - au niveau collectif (les cultures) : 3
 - dans un entre deux : 1

- La diversité culturelle questionne la relation culture légitime, culture populaire

- La différence est mentionnée
 - La diversité est la reconnaissance des différences : 3
 - La diversité va au-delà de la reconnaissance des différences : 2
 - L'articulation entre diversité culturelle et différence est questionnée et non tranchée : 1

- La diversité culturelle est constitutive de l'acte de création : 2
- La diversité culturelle permet de garder et de mettre en valeur les différentes façons de faire et de traduire le monde, sa complexité en multipliant les points de vue : 2
- La diversité culturelle doit s'exprimer à partir d'un sujet, de quelque chose qui réunit, qui rassemble.

- « La diversité culturelle passe aussi par des offres différentes, c'est aussi permettre l'accès à d'autres cultures, permettre d'accéder à autre chose, donner les armes pour faire un choix. Expérimenter des formes artistiques ou culturelles autres que celles qui sont le plus souvent expérimentées par le milieu d'origine. Dans l'inconscient, on a une hiérarchie des formes, la diversité c'est défendre que les formes d'art ont autant de valeur que celles qui sont plus consensuelles. »

- Question de la différence : reconnaître et injecter des différences (esthétiques, culturelles)
- Question de la relation entre culturel légitime et culturel populaire.

- « *Je ne cherche pas à valoriser le fait qu'on soit divers, j'aimerais surtout **que ça marche entre nous**. Est- ce que pour que ça marche, il faut valoriser les différences de chacun? Comment- gère- t- on ces différences? Au- delà, on est de l'ordre de la pensée, de l'idéologie. Il s'agit de savoir si on échange et non valoriser l'échange. Autre question: est- ce qu'une diversité est plus valeureuse qu'une autre, faut- il une graduation? »*

- Question du rapport diversité culturelle/ différence à questionner.

- « ***La diversité ne peut pas aller sans valorisation de la différence, sinon, on risque l'enfermement, le communautarisme.*** »

- Question de la différence : reconnaissance de la différence.

- « ***La diversité représente ce que je suis et la chance de pouvoir connaître d'autres cultures, d'autres personnes. Je suis algérien et je ne me pose même pas la question. Moi je bénéficie de toute cette différence, je me cultive avec ça. Moi j'en tire profit de tout ça, je vis avec ça et je ne pourrais pas faire autrement. Pour moi c'est pas la diversité culturelle, c'est la culture tout court. Il n'y a pas de bonne ou de mauvaise culture, après on aime ou on n'aime pas.*** »

- La différence est évoquée comme une richesse, un apport qui conduit à une recomposition personnelle et intime.

- La diversité culturelle doit être considérée au niveau individuel.

- Implicitement : culture académique/ légitime, culture populaire

- La diversité culturelle est un pléonisme

- Emploi du terme diversité culturelle mais en précisant le sens donné: « *C'est une **manière de se construire dans un monde qui change et qui évolue. Il ne s'agit pas de l'idée qu'il faut souligner les différences.** La question sous- jacente est celle de l'identité française. Je suis contre l'emploi du terme les diversités (qui insiste trop sur les différences), il faut parler de la **diversité de la culture.** Le plus souvent; le terme est employé car on n'assume pas le mot interculturel. **La diversité est un mot "mou" qui n'affronte pas de pleine face la réalité.** On a tendance à associer diversité culturelle et intégration, mais **dans diversité culturelle, on va plus loin, ce n'est pas de même nature. Avec la diversité culturelle, on ajoute ce que sont les gens et ce qu'ils ont envie d'être. Il faut prendre l'individu et son parcours.*** »

→ Question de la différence : la diversité culturelle n'est pas le soulignement et la gestion des différences. Reconnaissance de la « diversité de la culture » et non « des diversités ».

→ La diversité culturelle doit être regardée à l'échelle individuelle.

- « **Individualités** qui se rencontrent autour d'un sujet; faire ensemble du présent pour construire du futur; **la pratique de la diversité culturelle est porteuse de deux issues: - l'enrichissement mais aussi le communautarisme.** Il y a la différence et la diversité est ce qui nous réunit. La diversité a trois niveaux de réflexion: - de présence (la présence de différences est-elle de la diversité culturelle?) - de cultures - de pratiques »

→ La diversité culturelle doit être regardée au niveau individuel.

→ La diversité culturelle est l'expression de différents points de vue autour d'un projet/ sujet commun

→ La diversité culturelle se distingue de la différence car elle insiste plus sur ce qui rassemble, ce qui « réunit ».

« *Fierté, plaisir, exigence, quelque chose pas au rabais. La diversité c'est un carburant essentiel, constitutif de l'acte de création. À partir d'un texte, d'un **thème mythique, universel, donner l'occasion de dépasser les clivages.*** »

→ La diversité culturelle est l'expression de différents points de vue autour d'un projet/ sujet commun

→ Elle est constitutive de l'acte de création et implicitement,

« *On ne parle que d'intégration sociale, mais on intègre derrière les communautés. **C'est un non dit, elle ne doit pas cacher l'intégration culturelle que l'on doit nommer comme telle.** Il faut du volontarisme pour cela: dire que les gens "pauvres" sont aussi détenteurs d'objets culturels.* »

→ Implicitement, la question de la culture légitime/ culture populaire est posée à travers la reconnaissance de la diversité culturelle.

"*Suivant le lieu de naissance de quelqu'un, son parcours social, familial, intellectuel, suivant le moment, on est différent(s).* "

→ La diversité culturelle doit être regardée au niveau individuel.

→ Reconnaître qu' « on est différent(s) »

Question 5 : Quels sont les marqueurs de la diversité que vous travaillez ?

- **Idée :**

Estimer ce qui se travaille déjà et ce qui ne se travaille pas du tout.

- **Réception de la question**

Deux remarques préliminaires :

- Cette question a été très **difficile à aborder**. Quand elle a été posée, ce n'est pas toujours en passant en revue tous les marqueurs proposés.

Les résultats fournis ici ne sont donc pas significatifs du panel des acteurs ou structures rencontrées.

Si la question n'a pas été posée directement, mais que la structure évoque un travail sur certains marqueurs au cours de l'entretien, ils ont été répertoriés.

Pourquoi la question a-t-elle été difficile à aborder ?

Parfois, cette **catégorisation des critères et de l'action ne fait pas sens pour les acteurs** qui ont du mal ou refusent de répondre à la question critère par critère.

Si certaines structures travaillent un critère particulier, elles ne le revendiquent pas nécessairement. C'est plus souvent une action globale qui recoupe les critères sur lesquels porte le questionnaire qu'une entrée spécifique.

Certaines précisent dès le début, au cours de la question ou une fois tous les critères passés en revue, qu'il est important d'avoir une vision plus globale des choses et de multiplier les entrées.

- « *Il faut faire attention à ne pas focaliser sur une chose* »
- « *Tout est marqueur à la limite, ce qui compte, c'est de prendre en compte la **personne.*** »
- « ***Je vois la diversité de façon plus globale, de prise en compte d'une réalité, il y a une ambiguïté entre le social et le culturel.*** »
- « *L'intérêt de la diversité, c'est qu'elle est à tous les niveaux à la fois* »
- « *La diversité c'est tout ce qui structure le quotidien, se garde et se transmet, **c'est transversal et ce n'est pas un critère exclusivement.*** »
- « *Il faut travailler sur plusieurs variables sectionner n'a pas de sens.* »
- « *C'est pas une histoire de prendre en compte un critère en particulier, **c'est une histoire morale. Les critères ne veulent rien dire, nous on a la même religion que***

les maghrébins mais en étant beaucoup avec eux, j'ai vu qu'ils étaient vraiment différents de nous au niveau du caractère. Par exemple, leur histoire de halal ou pas halal, ils n'ont que ce mot là, mais c'est une histoire qui n'a pas dix ans. »

Généralement, la réponse consiste plus à faire des commentaires sur le sens du critère proposé qu'à citer des actions qui sont spécifiquement développées dessus.

On peut distinguer deux types de réponses :

- Un travail est développé sur **ce critère de façon volontariste** (dans la conception du projet).
- Ce critère est intégré dans l'action **par confrontation avec les exigences soulevées sur le terrain** (il n'est pas pris en compte dans la conception du projet).

▪ **Traitement quantitatif de la question :**

	Critère non abordé	Critère intégré	De façon volontariste	Par confrontation avec le terrain	Critère volontairement absent
Langue	11	30	24	6	
Culinaire	11	28	19	9	3
Territoire	12	27	23	4	
Religion	13	20	14	6	8
Sexe	16	17	7	10	
CSP	18	17	6	11	
Ethnique	13	8	4	4	1
Nationalité	13	7	3	4	2
Politique	20	5			3

NB. 9 personnes ne distinguent pas le critère ethnique et le critère de la nationalité.

Autres critères cités (marqueurs importants et travaillés):

Intergénérationnel/ âge	8
Handicap	4

▪ **Traitement qualitatif :**

Certains marqueurs apparaissent tabous. Ce sont en général ceux qui sont majoritairement intégrés pas confrontation avec le terrain.

- La langue:

Pour 4 structures, la langue est à la base du projet.

Les motivations qui conduisent à travailler sur le critère de la langue:

Les langues représentent une richesse	14
Ne pas parler français est un handicap pour la compréhension et le partage	12
	Dispense de cours de français : 5
Adaptation du discours à des publics spécifiques	7

- **Ne pas parler français est un handicap à la compréhension et au partage** (les structures développent des cours d'apprentissage de français).
- **Les langues représentent une richesse, elles véhiculent une manière de « dire le monde ».**

"Elle n'est pas assez travaillée, mais ça joue fortement en termes de reconnaissance des individus mais aussi de la dynamique de « créolisation ». Les langues vivent. »

« La langue est porteuse de mémoire, c'est par la langue que chacun parle de soi. Les lettrés cassent les idées reçues. »

"C'est un critère primordial car il modèle notre manière de dire le monde."

- **Prise en compte pour adapter le discours/ les propositions** (médiateurs, documents de bibliothèque, traductions) **à des publics spécifiques** (sourds et muets ; personnes ne parlant pas français, ...) :

"Il est important d'avoir des médiateurs parlant arabe et français, car l'arabe est une langue souvent utilisée lors de la médiation."

Remarques :

Une personne souligne **la tendance à hiérarchiser les langues** en fonction de leur utilité.

Pour une structure, le critère de la langue est l'unique critère pertinent.

- Le culinaire :

Actions spécifiques	19
	Diffusion de recettes : 3
	Repas à thème/ du monde : 10
	Jardins potagers : 4
	Goût comme source d'inspiration : 1
En réponse à une demande	9
	Halal : 7
	Casher 1
	Prise en compte des demandes spécifiques des compagnies 1
Refus de travailler ce critère	3
	Ne pas enfermer les « mamans » dans leur cuisine : 2

- 2 structures précisent que le débat Halal ou non crée des tensions au sein de l'équipe.

- **Certaines structures se refusent à travailler sur ce critère :**

Les « repas du monde » entraînent une **diversité « non positive »** car statique, **non dynamique**.

Elles déclarent ne pas vouloir enfermer les mamans dans leur cuisine

- Le territoire :

Le territoire influe sur la pratique et la réflexion	15
--	-----------

	Contexte : 11
	Echelle : 2
	L'implantation sur un territoire influe sur les enjeux de l'action : 2
Action territorialisée mais suivant différents objectifs :	8
	Cohésion sociale : 1
	Implantation spécifique pour assurer un maillage sur tous les territoires: 3
Le territoire est à dépasser :	8
	Faire évoluer l'image, les représentations : 4
	Favoriser les mobilités: 6

NB. Réponses non exclusives

- **Le contexte socio- culturel spécifique à chaque territoire est nécessairement à prendre en compte, c'est un donné.** Il influe sur les pratiques professionnelles et la réflexion attachées à la diversité culturelle :

- « *On essaie de devenir l'endroit, s'en imprégner, s'en nourrir* »

- Le territoire est « **un lieu qui reflète le social entendu tant au sens ethnique qu'au sens social.** »

- « **Les gens le portent avec eux, et comme les habitants sont notre source d'inspiration...** »

- « **En fonction du territoire, les demandes ne sont pas les mêmes et on essaie de répondre à cette demande.** »

- « *On travaillera une entrée communautaire différente en fonction du territoire* »

- « **C'est pas les mêmes communautés, ça peut ne pas être la même réflexion finale; faut savoir de quoi on parle là, parce que entre tel quartier ou tel quartier, c'est pas les mêmes cultures, pas les mêmes traditions, pas les mêmes vies.** »

- La religion :

7 personnes évoquent une **recrue d'essence** du **fondamentalisme religieux**.

Les motivations qui conduisent à travailler le critère de la religion :

Laïcité d'ouverture	14
	Accepte les débats suscités : 6
	Aménagements culinaires, horaires : 8

Connaissance, compréhension	6
------------------------------------	----------

- Aider à la **connaissance/ compréhension** des différentes religions.
- **Laïcité d'ouverture** : gestion des questions et des difficultés qui naissent du fait religieux. Evoquer les questions que pose la religion, dépasser les blocages qui naissent de la pratique religieuse : aménagement horaire, culinaire, travail sur l'acceptation du regard des autres posé sur soi avec les jeunes filles.
- **Critère volontairement non pris en compte**. Certaines structures évoquent la religion comme la *« grande absente »*. Elles décrivent leur position comme une attitude de *« fuite, de négation »* de ce sujet *« tabou »*.

"On est démunis face aux situations qui se présentent."

Une structure indique **ne pas pouvoir aborder ce sujet au sein de son équipe**, car cela créerait des conflits insurmontables:

"Ouh là là, on est fermés sur ce genre de trucs...On ne pourrait pas aborder le sujet en équipe. On a une attitude de fuite, on nie. "

- Sexe :

Les motivations qui conduisent à travailler le critère du sexe:	
	En faire une source d'inspiration : 5
	Dépasser les blocages sur ce thème : 3
Critère abordé	
	Sous l'angle de la mixité : 3
	Sous l'angle des rapports sociaux hommes/ femmes : 4
	Sous l'angle des représentations : 4

- La CSP :

A noter :

- Pour **5 personnes rencontrées**, on **ne peut pas aborder le thème de la diversité culturelle, sans y associer une réflexion et un traitement des « questions sociales »**.

Selon elles, les catégories sociales les plus démunies sont les plus vulnérables, les moins visibles et les moins préposées à profiter de l'offre culturelle, ni à défendre le sens de leur production symbolique.

Question 6 : À quel niveau est prise en compte la diversité dans l'activité de la structure ?

▪ **Idée**

À quel(s) niveau(x) les structures estiment-elles qu'il y a diversité dans leur organisation ou action?

▪ **Traitement quantitatif**

Finalement, tous les niveaux n'ayant pas été abordés avec tous les acteurs rencontrés, la question est caduque. Par ailleurs, la formulation de la question prête à déclarer qu'il y a effectivement de la diversité à tel ou tel niveau. C'est ce que confirment les résultats.

DIVERSITE DES PUBLICS	34 (avec 15 personnes, la question n'a pas été abordée)
Diversité effective	23
Diversité non satisfaisante	10 (4 sur le critère ethnique, 5 mentionnent des publics captifs, 1 déplorent la difficulté à mobiliser au-delà du territoire)
Aucune diversité	2
	Au niveau des publics : 28
	Au niveau de la mise en œuvre : 18
	Au niveau de la conception : 5
Diversité des origines	17 (réponse non exclusive)
Diversité sociale	12 (réponse non exclusive)
Diversité générationnelle	2 (réponse non exclusive)
Sans précision	9
DIVERSITE EN TERMES DE PROGRAMMATION	30 (avec 17 personnes, la question n'a pas été abordée)
Diversité des contenus	2
Diversité des formes	3
Diversité et des contenus et des formes	25
DIVERSITE DES ARTISTES	14 (Question abordée uniquement avec les structures artistiques et culturelles, non abordée avec 6 d'entre elles= toutes les structures déclarent qu'il y a diversité des artistes en leur sein)

Critère de la nationalité	7 (réponse non exclusive)
Critère esthétique et parcours	6 (réponse non exclusive)
Critère linguistique	4 (réponse non exclusive)
Critère ethnique	3 (réponse non exclusive)
DIVERSITE DES PARTENAIRES	29 (avec 13 personnes, la question n'a pas été abordée)
DIVERSITE DES SALAIRES ET BENEVOLES	15 (avec 25, la question n'a pas été abordée)
Existe de fait mais n'est pas recherchée	4
Est recherchée	2
Ne précise pas	9
Parcours	5 (réponse non exclusive)
Nationalité	4 (réponse non exclusive)
Ethnique	3 (réponse non exclusive)
Linguistique	2 (réponse non exclusive)

- **Diversité des publics** : les critères majoritairement pris en compte à ce niveau sont **le critère ethnique et le critère social**.
- Diversité des **partenaires logistiques et financiers** : **les apports : décroisement** des mondes, ouverture des approches, enrichissement, **complémentarité**, pragmatisme, **reformulation des projets en fonction d'exigences et de rationalités distinctes**.

Partenaires financiers privés cités: BNP Paribas, Fondation de France, Fondation SNCF, Fondation FACT (Etats- Unis), MGEN, CREF.

Question 7 : Quel(s) type(s) de difficultés éventuelles avez- vous rencontrées dans la mise en œuvre de votre action autour de la diversité culturelle?

▪ **Idée :**

Les acteurs rencontrés identifient- ils des blocages spécifiques à la mise en œuvre d'une action autour de la diversité culturelle ?

▪ **Réception de la question**

Remarques préliminaires :

- Cette question a été très difficile à aborder. Quand elle a été posée, ce n'est pas toujours en passant en revue tous les marqueurs proposés.

Les résultats fournis ici ne sont donc pas significatifs du panel des acteurs ou structures rencontrées.

Si la question n'a pas été posée directement, mais que la structure évoque un travail sur certains marqueurs au cours de l'entretien, ils ont été répertoriés.

- Les réponses ont eu tendance à porter plus sur les difficultés de la structure en général que sur les difficultés de la structure liée à son action autour de la diversité culturelle.

▪ **Traitement quantitatif**

Financières	11 (question non abordée : 12)
Politiques	19 (question non abordée : 8)
Mobilisation	19 (question non abordée : 12)
Visibilité	9 (question non abordée : 14)
Incompréhension des objectifs fixés	12 (question non abordée : 17)
Représentation	13 (question non abordée : 12)

- Financières :

Question non abordée	12
Difficulté mais non spécifique à une action sur la diversité culturelle	9 (certains ont précisé, d'autres ont répondu non directement car les difficultés n'étaient pas spécifiquement liées à la diversité culturelle)
Difficulté spécifique de l'action autour de la diversité culturelle	11
Arbitrage	4
Impossibilité de rentrer dans les « cases »	2
Pas de prise en compte du travail sur le LT pour le financement	2

NB. La question ne proposait pas de lister les catégories de personnes à mobiliser. Celles mentionnées sont donc là à titre indicatif.

- Politiques

Question non abordée	8
Difficulté	19
Blocages au niveau des mentalités	8 (dont 5 sur la question de la communauté)
Décalage entre le discours et les faits, signaux paradoxaux	3
Manque d'appropriation	2
Soutien inconditionnel	1

NB. La question ne proposait pas de lister les catégories de personnes à mobiliser. Celles mentionnées sont donc là à titre indicatif.

- Mobilisation

Question non abordée	12
Difficulté à mobiliser	19
Les personnes en grande précarité	7 (réponse non exclusive)
Différentes communautés ensemble	4 (réponse non exclusive)
Au-delà du territoire	3 (réponse non exclusive)
Les hommes	2 (réponse non exclusive)
Les adolescents	2 (réponse non exclusive)

Trop de mobilisation	1
-----------------------------	----------

NB. La question ne proposait pas de lister les catégories de personnes à mobiliser. Celles mentionnées sont donc là à titre indicatif.

- Visibilité

Question non abordée	14
Difficulté	9
Vis-à-vis de l'extérieur	8 (dont 2 par manque de lisibilité du projet)
En interne	1 (le service des publics d'une institution culturelle)
Trop de visibilité	1 (la même institution qui déclare être confrontée à trop de mobilisation)

- Incompréhension des objectifs fixés

Question non abordée	17
Difficulté	12
Difficultés partenariales	4
Assimilation au social	2 (structures artistiques)
Crainte du communautarisme	2

NB. La question ne proposait pas de lister les catégories de personnes à mobiliser. Celles mentionnées sont donc là à titre indicatif.

- Représentations

Question non abordée	12
Difficulté	13
Dichotomie culture élitiste, culture populaire)	4
Assimilation à une perspective communautaire	4
Confusion social / artistique	7

NB. La question ne proposait pas de lister les catégories de personnes à mobiliser. Celles mentionnées sont donc là à titre indicatif.

- Autres

Difficultés partenariales	8
Evaluation non pertinente	6
Difficultés internes	5 (1 car équipe très homogène, 4 institutions, rationalités incompatibles en interne)
Absence de lieux pour héberger les actions qui opèrent sur ce champ.	4
Difficulté à communiquer sur les actions qui prennent en compte ou valorisent la diversité	4

- Les thèmes qui reviennent souvent :

Dichotomie culturel/ artistique, culturel/ social : 10

La peur des communautés : 9

Question 8 : Une réflexion est- elle menée sur ces questions au sein de la structure ?

- **Idée:**

Combien de structures mènent une réflexion sur les questions soulevées par la diversité culturelle ?

- **Réception du questionnaire :**

Avec 13 personnes, la question n'a pas été abordée.

La question n'a pas été reçue de la même manière par tous les acteurs rencontrés. Certains ont pu déclarer qu'aucune réflexion n'était menée sur la question de la diversité culturelle stricto sensu.

Pour eux, on peut supposer que la diversité culturelle est une notion qui pose des questions et enjeux spécifiques pouvant donner lieu à une réflexion spécifique.

- **Traitement quantitatif:**

Aucune réflexion n'est menée sur la question de la diversité culturelle spécifiquement	4
Aucune réflexion n'est menée sur les questions et enjeux soulevés par la diversité culturelle.	4 dont 2 institutions (cette question est induite, il n'y a pas d'affichage sur ces questions, ce sont des questions secondaires)
Une réflexion est menée sur cette question	29
Dont précisent qu'elle arrive pour gérer des problèmes au coup par coup (pas de réflexion de fond)	5
Informelle exclusivement (question posée à 25 personnes uniquement)	8
Formelle exclusivement (question posée à 25 personnes uniquement)	13
Les 2 (question posée à 25 personnes uniquement)	4

Collectivement et en interpersonnel (question posée à seulement 14 personnes)	12 dont deux institutions seulement en interne à un service.
En interpersonnel exclusivement	2
En interne exclusivement (question posée à seulement 11 personnes)	2
Avec des intervenants extérieurs (question posée à seulement 11 personnes)	9
Lors de formations spécifiques, organisées sur la thématique	2

- Les apports mentionnés de cette réflexion :

→ La richesse de la confrontation des points de vue qui permet de requestionner ses pratiques et ses positions (5)

→ Elaborer un discours plus lisible, plus cohérent et plus communicable (4)

- Certaines structures ont mis en œuvre **des groupes de travail ou produit des documents spécifiques à ces questions.**

→ Un groupe de travail spécifique sur les questions de « genre », regroupant 5 personnes venant de tous horizons.

→ Elaboration d'une Charte interpartenariale afin de fixer les modalités de travail dans un contexte de diversité.

Question 9 : Sur la diversité culturelle, quelle est votre perspective/ la perspective de la structure ?

▪ **Idée**

Si dans les faits, elle n'est pas nécessairement réalisée, quelle est la perspective vers laquelle tend idéalement la structure rencontrée ?

▪ **Réception du questionnaire**

Avec 7 personnes, la question n'a pas été abordée.

Réponse à **titre individuel** le plus souvent. Le vocable est souvent mal maîtrisé par les acteurs dont certains refusent de se positionner sur l'une des perspectives proposées.

Le plus souvent, les acteurs rencontrés se positionnent sur plusieurs perspectives à la fois.

▪ **Traitement quantitatif :**

SE POSITIONNE SUR UNE DES PERSPECTIVES	27
Interculturelle	18
Communautaire	
Non catégorique	13
Nuance contre le rejet catégorique	5 dont 4 se positionnent sur la perspective interculturelle
Transculturelle	9 dont 5 se positionnent aussi sur la perspective interculturelle
Multiculturelle	7
NE SE POSITIONNE SUR AUCUNE DES PERSPECTIVES	16
Parce que ne sait pas	10 (tous associations d'habitants ou les trois agents territoriaux rencontrés)
Parce que ne veut pas	5
Et parce que ne sait pas et parce que ne veut pas	1

▪ **Traitement qualitatif :**

- **Perspective communautaire:** personne ne se dit favorable à cette perspective. Au contraire, c'est la seule perspective pour laquelle certains se positionnent absolument contre. Très peu ont un discours plus nuancé.

NB. Toutes les structures dites « communautaires » sauf une rejettent la perspective communautaire. Implicitement, celle-ci renvoie automatiquement à la représentation française de la communauté, à laquelle ils ne s'identifient pas.

NB2. Parmi les personnes qui se positionnent sur la perspective interculturelle, certaines sont strictement opposées à toute forme communautaire quand d'autres ne la rejettent pas catégoriquement.

- **Perspective transculturelle :**

La distinction n'est pas nette entre transculturelle ou interculturelle. Les personnes rencontrées déclarent faire un emploi indifférencié des deux termes.

Les personnes positionnées et sur la perspective interculturelle, et sur la perspective transculturelle se déclarent toutes strictement défavorables à la perspective communautaire.

- **Perspective multiculturelle :** parmi les personnes qui se positionnent sur cette perspective, 2 sont à la fois favorables aux perspectives interculturelle, transculturelle et multiculturelle. 1 personne est à la fois sur la perspective interculturelle et sur la perspective multiculturelle.

- **Personnes qui ne se positionnent pas a priori sur les perspectives proposées.**

Certaines donnent une définition de ce qu'elles recherchent sans se positionner sur les perspectives.

- Parmi les personnes qui ne savent pas, 4 se positionnent quand même en précisant que c'est intuitif :

- 1 sur le multiculturel

- 1 sur le transculturel
 - 1 sur trois perspectives: interculturelle, multiculturelle, transculturelle
 - 1 s'oppose catégoriquement à la perspective communautaire
- Parmi les personnes qui ne veulent pas se positionner sur une perspective, 2 se déclarent tout de même catégoriquement opposées à la perspective communautaire.

Définitions des différentes approches :

- **Perspective interculturelle** : (réponses non exclusives)

→ **Rencontre, échange, partage** : 8

→ **Construire quelque chose de nouveau en commun**, tendre vers l'universel : 6

→ **Compréhension, respect**, apprendre à vivre ensemble, travailler sur les représentations: 3

→ Ce qui relie, ce qui **se situe ENTRE** : 4 dont 2 pour qui elle représente une **situation intermédiaire non satisfaisante**.

Sur ces différents positionnements, certaines personnes placent le curseur :

→ À l'échelle **individuelle (l'Autre)** : 5

→ À l'échelle **collective (les cultures)** : 4

NB. 1 seule personne (une institution culturelle) mentionne la rencontre d'esthétiques différentes.

1 personne se positionne sur cette perspective mais précise sa méfiance : « *c'est tarte à la crème* »

1 personne précise qu'il y a un décalage entre sa perspective et la réalité de terrain : "*C'est ma démarche mais sur le terrain le constat n'est pas dans l'interculturalité*".

1 personne ne s'approprie pas la notion qui semble loin de la réalité :

"C'est vrai il y a interculturel, c'est pas la première fois que j'entends parler de ça. C'est normal mais il y a même pas une maison où on montre les cultures ensemble!"

- **Perspective transculturelle :**

Les définitions insistent sur la **dynamique** de cette perspective:

→ Toutes les personnes parlent de **transformation, de se transformer, de dépassement** :
« **ça traverse** », « **aller de l'un à l'autre** »

Pour 2 personnes **c'est l'universalisme qui doit sous-tendre cette perspective**: « *créer de l'universel* », « *visée universaliste et républicaine.* »

1 personne exprime une condition : « *À condition de ne pas brasser comme dans un robot.* »

- **Perspective multiculturelle :**

Les définitions insistent sur l'idée de **constat** plus que de perspective et n'en font **pas une notion dynamique** (contrairement aux définitions données à l'inter ou au transculturel):

→ C'est un fait, une **cohabitation à orchestrer**.

→ C'est un fait à accepter mais à **dépasser, à faire évoluer** : « *il n'y a pas d'inter sans multi.* »

→ **Reconnaissance** → Au niveau collectif : des cultures, de « toutes les cultures »
(majoritairement)

→ Au niveau individuel : « de personnes particulières »

→ Certains **risques** liés à cette perspective sont identifiés : la juxtaposition des cultures, n'induit pas nécessairement la rencontre, conception figée de la culture.

- **Perspective communautaire :**

→ Les personnes qui se déclarent catégoriquement contre parlent de repli, d'enfermement, de dialogue impossible. = Confusion courante entre communautaire et communautarisme

→ Le fait communautaire est un constat nécessaire. Les personnes plus nuancées insistent sur la nécessaire **reconnaissance/ connaissance des communautés mais si et seulement si elle est accompagnée de leur mise en interaction**. La reconnaissance est un passage obligé pour dépasser des visions simplistes, qui nécessite que l'on ait préalablement compris et accepté que les « *cultures sont cumulatives* » et qu'il est nécessaire de « *savoir d'où l'on vient* ».

→→ Les réponses nuancées sont donc compatibles avec l'affirmation des perspectives interculturelle, ou transculturelle.

→ Le fait communautaire est une réalité : « *Ça me parle plus ça, y'en a ici, j'ai fais mon enquête perso. C'est pas qu'on déteste les gens, c'est parcequ'on a peur, on a des idées à l'envers.* »

« Le quartier fonctionne de manière communautaire. »

Non positionnement sur l'une des perspectives proposées :

- **Parce que ne sait pas :**

→ La diversité culturelle est un terme trop flou, « trop techno » : 3

→ Description de la perspective sans rentrer dans les perspectives proposées :

- **La diversité est une richesse et l'enjeu est d'en prendre conscience.**

« Ce qu'on souhaite c'est qu'il y ait vraiment des échanges et une reconnaissance des habitants de la chance qu'on a. On essaye en mettant en valeur ce que chacun a de particulier. »

"S'enrichir de la culture des autres, partager les cultures, se transmettre, prendre chez les autres la culture qu'on veut et ne pas la juger. Ce qui est important c'est d'avoir une culture de base qui nous permet de tous nous comprendre mais il faut aller plus loin, apprendre des choses nouvelles. Il faut se méfier de l'idée de fusion dans le même car à terme, ce n'est pas enrichissant."

→→ Perspective affichée : **échange, de partage, de croisement, d'ouverture.**

- **Objectif : changement de la représentation attachée à un territoire**

"Y'a pas d'objet précis, on veut faire voir aux gens ce qu'on peut faire, on n'est pas bons qu'à brûler des voitures."

- **Difficulté de rentrer dans des** catégorisations qui ne donnent pas toutes les dimensions du problème :

« Je préfère diversité culturelle à interculturel. Interculturel donne le sentiment de mettre les gens dans une petite boîte, de mixer après avoir identifié plusieurs cultures. La diversité culturelle ramène à l'individu, il y a autant de cultures que d'individus ».

○ **Parce que ne veut pas :**

- Rejette la classification

→ **Ne rentre pas dans les cadres**

"La culture c'est un droit et un droit ça se fait vivre."

→ Rejette les **concepts trop « techno »** et préfère utiliser des descriptions plus claires :

« Jouir en partageant, il y a trop de mots pervertis, il faut vivre et créer sans les mots. Je ne rentre pas dans un cadre, je suis ouverte à tout. Ma perspective a évolué, il faut pas tricher, pas se mentir, c'est personnel. Y aller [en Algérie] m'a aidé à surmonter des précipices. »

« Faire se rencontrer des gens et des parcours, faire se croiser des gens, qui ne se seraient pas rencontrés sinon. »

- Préfère rester ouvert à tout pour comprendre la démarche, ses raisons et ses aboutissements : (1)

"Je ne veux pas rentrer dans ces considérations, tout peut apporter."

Question 10 : Quel est le diagnostic porté sur la politique de la ville de Lyon autour de la diversité culturelle?

- **Idée :**

Y a-t-il, au regard des acteurs, une politique spécifique menée sur cette question ? Le terrain leur semble-t-il favorable ?

- **Réception de la question:**

Cette question suscite des réactions **spontanées et fournies**, elles portent sur des **enjeux très globaux**.

Les réponses sont, le plus souvent, **mitigées**, et l'aspect contradictoire de la politique culturelle globale de la ville avec l'affichage de la diversité culturelle comme nouvelle priorité est particulièrement souligné.

- **Traitement quantitatif :**

Avec 3 personnes, la question n'a pas été abordée, 3 n'émettent aucune réponse.

Diagnostic mitigé	32
Diagnostic exclusivement négatif	4
Diagnostic exclusivement positif	8
LES AXES NEGATIFS	
Méconnaissance, blocages idéologiques	5 (réponse non exclusive)
Structuration du secteur culturel lyonnais inadaptée :	
Défaut d'appropriation de la question par les élus	13 (réponse non exclusive)
Le « sur »- poids des institutions ; culture élitiste	8 (réponse non exclusive)
La segmentation d'un secteur concurrentiel et précaire	7 (réponse non exclusive)
L' « <i>instrumentalisation</i> » / parachutage de projets	5 (réponse non exclusive)
Les effets pervers d'une action politique volontariste	4 (réponse non exclusive)
LES AXES POSITIFS	
Un terrain favorable	10 (réponse non exclusive)
Une évolution positive	5 (réponse non exclusive)

- **Traitement qualitatif :**

- **La plupart des personnes (32)** posent un **diagnostic mitigé** : elles reconnaissent l'intérêt que porte la ville de Lyon à ces questions mais questionnent la cohérence entre le discours et les faits. La démarche est louable, il y a une réelle volonté de

réfléchir, d'associer les acteurs, mais les effets sociaux et structurels observables sur le terrain sont contradictoires avec l'objectif de diversité culturelle annoncé.

« Il y a un intérêt [Cf soutien financier], mais **pas de stratégie affirmée** sur cette thématique, c'est une thématique prise à part, **une question annexe aujourd'hui**. »

La ville de Lyon a tendance à porter « **un regard attendrissant**, à poser plutôt des questions de formes que de fond »

→ Signaux paradoxaux, décalage entre le discours et les faits :

- Entre le niveau technique et le niveau politique : les élus soutiennent le projet à travers leur présence, mais **le blocage se situe au niveau technique**.

○ **Les axes négatifs :**

→ **Méconnaissance, blocages idéologiques, idées reçues** qui contraignent les décisions et l'action:

- « Les personnes en charge de la culture ne **connaissent pas grand-chose**, il y a une sorte de **snobisme** à s'occuper de la culture. **On ne sait pas ce qu'ils pensent vraiment des gens qui essaient de se battre pour faire reconnaître** toutes ces différentes cultures. »

= au niveau des esthétiques

- "Il y a un **filtrage idéologique** or, intégrer plus de personnes permettrait de développer des savoir-faire et d'aller plus vite".

- « On fait fausse route en ne reconnaissant pas les communautés. »

- La France et Lyon sont bloquées par leur « **fantasmes mythiques** ».

- « La ville de Lyon a tendance à vouloir changer notre culture: faut faire ça et pas ça on nous dit. Pour eux la diversité, c'est bien blanc. **On croit que les arabes s'adressent aux arabes. Les gens sont pas ouverts à tout ça, ils ont pas confiance. Les gens sont pas forcément demandeurs, ils ont rien, ils se contentent de ce qu'ils ont.** »

→ **Structuration du secteur culturel inadaptée :**

Critique de la politique culturelle menée actuellement et de ses implications contradictoires avec le fait de s'emparer de la diversité culturelle aujourd'hui. Au regard de leur expérience, les acteurs doutent de la sincérité de la démarche.

- **Défaut d'appropriation de la part des élus** qui conduit à l'impossibilité de distinguer une politique globale et lisible, portée publiquement et collectivement.

→ Pas de soutien politique, pas de portage, pas de sensibilisation des élus qui ne se mobilisent pas lorsque des « pointures » sur la question font une intervention.

→ « *On est face à des élus sans discours* »

« *C'est pas satisfaisant en restant mesuré, manque de moyens, pas de cohérence, on essaie et on laisse tomber. On s'y prend mal, c'est très policé* »

→ Un portage très incarné.

« *Des personnalités impriment leur marque mais il n'y a pas de réel soutien politique, pas une volonté partagée.* »

NB. Pour deux structures, la reprise de la diversité culturelle au compte de la ville est « désagréable » quand on regarde son bilan et son action sur ces questions.

- **Le « sur -»poids des institutions**, la logique « branchée » :

« *Lyon est une ville d'institutions culturelles mais pas de lieux de rencontre culturelle.* »

« *La diversité version ville de Lyon, c'est la version people* ».

« *On est dans une logique branchée* »

« *Il y a beaucoup de paillettes.* »

"*Il y a une vraie résistance institutionnelle à reconnaître que des acteurs artistiques vont dans cette rencontre [avec les usagers des structures à vocations sociale] à travers une démarche artistique.*"

- **Effets pervers de l'action volontariste de la ville** sur ces questions:

Action trop « top- down »

« *Le problème c'est qu'on moule un projet en fonction des aides. Les aides devraient aider des projets qui sont déjà dans une dynamique de mise en oeuvre.* »

« *Les associations **restent des satellites ou des périphéries**. Il y a une contradiction car on retire l'initiative aux acteurs de terrain. On les a entraînés tous vers des thèmes tout faits. Finalement, on en arrive à une concentration qui est une grosse erreur si l'on parle sérieusement de diversité! **C'est une question fermée**, on plaque un projet sur une thématique, et les techniciens ont pris un rôle qui va au-delà de leurs fonctions* »

Infantilisation, action trop pédagogique

« ***La diversité culturelle comme thème est engoncée**, paralysée par une action trop volontariste, trop pédagogique.* »

« **Tendance volontariste et infantilisante.** On fait fausse route, on n'accompagne pas la diversité artistique. »

- **Sentiment d' « instrumentalisation »** qui fait douter de la sincérité de la démarche:

Deux logiques distinctes :

→ Dénonciation de l'instrumentalisation de la culture au profit d'enjeux plus globaux (ce sont les institutions qui mentionnent ce risque):

« *Fait- on de nous **des agents de pacification locale** ? »*

« ***L'art ne peut pas être qu'un moyen, il faut trouver sa juste place. Il faut trouver un équilibre.** »*

→ Dénonciation de l'instrumentalisation du social au profit d'enjeux politiques (ce sont des structures sociales qui évoquent ce risque) :

*"**La nouvelle impulsion politique peut être une stratégie pour amadouer les gens, leur faire croire qu'on va s'occuper d'eux pour faire passer la pilule des réhabilitations**".*

*"Les projets sont trop souvent **parachutés**, on est dans une logique branchée, **il n'y a pas assez de travail en amont**, les projets sont ponctuels et on a le sentiment d'être instrumentalisés. »*

« ***Il y a trop de gros évènements, on privilégie trop le nombre et on parachute des projets. On n'accompagne pas assez la diversité des gens. Ça ne pourrait se faire qu'à partir de micro projets.** »*

- Le secteur associatif est **segmenté et précaire**, ce qui ne permet pas de développer des actions pérennes, sur le long terme: manque de synergies.

→ Recoupe la critique de **l'action ponctuelle** -opposée à la stabilité du secteur institutionnel- et **éclatée**, contradictoire avec la nécessité d'une action sur la diversité culturelle, dont les spécificités sont : **un développement sur le long terme et la création de synergies.**

*« Il y a un manque de cohésion, de réflexion autour de cela, il y a beaucoup d'actions mais elles sont éclatées, ponctuelles. **La seule culture pérenne est la culture élitiste, le reste est éphémère, en attendant que...ça crée de l'incertitude et de l'instabilité.** Peut-être que l'on considère qu'il faut qu'il y ait de la précarité, qu'on se dit que c'est leur moteur pour avancer. »*

*"**Il n'y a pas de synergie, ou en tout cas, elle n'est pas ressentie**"*

- **Les axes positifs**

→ **Un terrain favorable :**

- Politiquement : des **politiques innovantes et un esprit politique ouvert** : remise en cause, réflexion permanente, dynamique intéressante.
- « *Il y a un vrai travail, du personnel convaincu et des moyens.* »
- La ville affiche une **double volonté**: « *intégrer les gens dans la culture* » et prendre conscience qu' « *il y a des gens de toutes cultures dans les quartiers* ».
- « *J'ai le sentiment qu'elle est en remise en cause, en réflexion permanente, qu'elle prend des initiatives intéressantes.* »

- L'existant : des acteurs sociaux structurants et une bonne tradition partenariale.
- « *Il y a une demande diffuse de connaissance des autres de la part des habitants, et les élus doivent traduire cette commande diffuse en action politique. **Le terrain est favorable pour opérer un changement dans les représentations.*** »
- « ***De plus en plus de choses se manifestent** dans ce sens via les associations de quartier »*
- « *À Lyon, on accorde **beaucoup d'importance à la réflexion, aux concepts**, à une culture professionnelle partagée. Globalement, il y a **beaucoup de moyens**; des **acteurs très différents et très engagés sur le terrain, un tissu d'acteurs qui connaissent le terrain, qui ont une vision globale et un rôle structurant. C'est une richesse énorme sur laquelle s'appuyer.*** »

→ **Une évolution positive :**

- Une ligne de plus en plus affirmée
- « ***Avant**, on considérait que le fait de faire venir des artistes étrangers relevait de la diversité, aujourd'hui, on redonne aux quartiers l'initiative de leurs projets. **Il existe une ligne de plus en plus affirmée.*** »
- « *On avance progressivement, il y a un piétinement, mais c'est une question sensible »*

Question 11 : quels sont selon vous les points urgents à traiter sur ce thème ?

▪ **Idée :**

Quelles sont les attentes autour de la diversité culturelle des acteurs rencontrés ?

▪ **Réception :**

Les réponses évoquent majoritairement des axes thématiques à travailler. Ceux-ci sont souvent liés à l'identification d'un contexte, d'une structuration qui va à l'encontre de l'objectif affiché de diversité.

▪ **Traitement quantitatif :**

La question a été abordée avec tous les acteurs rencontrés.

Les réponses ne sont pas exclusives.

Travailler et sur les mentalités et sur les logiques institutionnelles	25
Favoriser la mutualisation, les croisements, les connexions, créer des synergies	10
La question de l'évaluation	9
La question de la confiance accordée par l'institution aux porteurs de projets et aux initiatives de terrain	9
Améliorer la compréhension; la connaissance et les savoirs sur ces questions, pour faire évoluer les représentations : éduquer.	10
Elargir la réflexion à d'autres champs	8
Proposer des lieux pour les actions qui se situent sur ce champ et pour favoriser	8
Financement spécifique et plus abondant	6
La question de la temporalité : perspective de long terme.	6
La question de l'exigence de qualité	4
La question de la communication	3

▪ **Traitement qualitatif :**

5 personnes affirment **explicitement** que la question de **la diversité culturelle doit être spécifiquement prise en charge par les pouvoirs publics** à qui revient la responsabilité de poser les enjeux.

→ La ville de Lyon est un vivier artistique extraordinaire et seule la ville peut initier des croisements et innover dans ce sens.

- Les élus doivent être sensibilisés aux enjeux posés par la diversité culturelle.
- La collectivité locale doit prendre en charge cette thématique mais en gardant à l'esprit qu'elle se situe entre demande de reconnaissance spécifique et nécessité de questionner continuellement le concept en lui-même pour préserver la dynamique de changement dont il est porteur.

2 institutions culturelles considèrent qu'il serait nécessaire de susciter la mobilisation des directeurs sur cette question.

- **Certains axes sont récurrents dans les réponses des personnes rencontrées :**

- La diversité culturelle soulève des **débats très idéologiques, il faut travailler et sur les mentalités et sur les logiques institutionnelles:**

→ Dépasser les « caricatures » en mettant la question au débat public :

"Il faut donner la parole aux gens". Organiser des conférences auprès des habitants avec **« les mots appropriés afin d'avoir les "deux sons de cloche" »**. Il faut **"entendre la diversité pour pouvoir la reconnaître"**.

« Les professionnels doivent reconsidérer leurs pratiques, se défaire des outils de réflexion idéologique des années 80, être dans une logique de réflexion et non de présentation d'expériences. »

Il faut *« admettre les communautés »*

Il est nécessaire de poser les choses même si elles sont complexes : *« arrêter de dire que c'est complexe »*

Il faut *« dépasser l'entre-soi créé par des catégorisations réductrices »*.

→ **Favoriser la mutualisation, les croisements, les connexions, créer des synergies** contre le cloisonnement et la juxtaposition:

- Créer des « interstices » pour sortir « des chapelles », « sanifier le milieu » :

« Comment peut-on créer de l'interstice, car le problème est que l'on est tous cloisonnés, on est dans des boîtes à chaussures, la diversité est vraiment liée à un enjeu comme cela: ne se faire enfermer nulle part »

→ Une nécessité pour se pérenniser, améliorer le fonctionnement associatif

→ Une nécessité pour diversifier les formes

→ Une nécessité pour ouvrir de nouveaux horizons

→ **Travailler la question de l'évaluation** : trouver de nouveaux critères sur lesquels appuyer l'évaluation de l'action autour de la diversité culturelle :

→ *"Comment mesure-t-on que l'on travail sur la diversité?"*

→ **Travailler La question de la confiance** accordée par l'institution aux porteurs de projets et aux initiatives de terrain :

→ S'appuyer sur l'existant, « *redonner l'initiative au terrain* ».

→ Accorder la confiance à une équipe sur du long terme

- **Améliorer la compréhension ; la connaissance et les savoirs sur ces questions, pour faire évoluer les représentations:** éduquer.

→ Porter les efforts sur la **compréhension et la connaissance réciproque des communautés ou des groupes, ouvrir sur d'autres cultures, sur d'autres formes artistiques** pour donner la possibilité, pour les individus, d'opérer des choix :

« *Comprendre les autres cultures, les gens sont plutôt demandeurs de cela.* »

"Être compris et accompagnés dans notre démarche pour décroquer et faire reconnaître d'autres formes de musique, et pour traiter une forme de "discrimination culturelle" qui fait qu'on choisit un spectacle plutôt qu'un autre »

→ Porter les efforts sur **l'éducation, la pédagogie, la formation**. Sensibiliser très tôt (à l'école) à ces questions.

« *Travailler et sur les mentalités et sur les logiques institutionnelles.* »

"Travailler sur l'éducation à mettre en place au niveau de l'école, développer des actions et des interventions sensibilisatrices. »

« *Diriger les actions sur les publics scolaires, **travailler la question éducative.*** »

→ Porter les efforts sur la sensibilisation (notamment des élus), aux enjeux de la diversité culturelle :

« *Le monde change et il faut être en résonance avec le monde* ».

"Se mettre d'accord sur le quoi, le pourquoi et le comment afin d'être lisibles pour avoir un discours compréhensible à transmettre aux élus."

- **Elargir la réflexion à d'autres champs :**

→ **Ne pas traiter la question de la diversité culturelle en vase clos:** *"Si on ne résout pas des problèmes fondamentaux comme des problèmes sociaux et économiques, comment peut-on faire?"*

→ **Ne pas traiter la question de la diversité culturelle comme une cause en soi** mais trouver un autre dénominateur commun qui permette de traiter cette question de manière non exclusive :

« Trouver un dénominateur commun qui serait le plaisir, et non l'origine, la provenance.

On ne va pas faire du Benetton! »

« On est dans une république universelle, il faut donc se mettre dans un autre cadre, un cadre universel, avec des questions transversales, avec d'autres entrées, pour voir le commun. Par exemple, entre les femmes, les frontières communautaristes se passent différemment parcequ'on a de sacrés points communs. »

- **Promouvoir de nouveaux lieux:** la diversité culturelle n'est pas prise en charge par les lieux existants, les lieux existants ne permettent pas de vivre la diversité culturelle.

→ Création/ Conventionnement de lieux : une nécessité pour rendre accessibles et reconnaître des formes variées d'expressions culturelles et artistiques, pour fédérer.

« Il manque un lieu outil de création diffusion qui donne une visibilité à tous les publics de ce qui naît avec des populations particulières, des démarches de création avec les réalités sociales. Il ne s'agit pas d'uniformiser les objectifs mais de fédérer. [...] Mais il faut "faire des choix, car tout n'est pas bon".

→ Octroi/ Création de lieux : une nécessité pour faire vivre les associations, s'organiser. Une opportunité pour regrouper des « communautés », se rencontrer, échanger.

"Si on a un endroit, tout va disparaître parcequ'on va se trouver sur la même scène"

→ Réhabilitation de lieux porteurs d'histoire et de mémoire, qui permettraient de donner des pistes de traitement de la diversité culturelle aujourd'hui.

« Réhabiliter certains lieux associatifs, porteurs de mémoire et d'histoire, et qui peuvent être source d'inspiration pour traiter ces questions aujourd'hui. »

- Mettre en place un **financement spécifique et plus abondant** sur les actions liées à la diversité culturelle, la redistribution des moyens.

- Permettre de développer des projets avec une **perspective de long terme**. Tout travail sur la diversité culturelle nécessite d'être sur du temps long. Il est nécessaire que les financements et les outils d'évaluation en tiennent.

→ Comptabiliser le travail en amont

→ « *Avancer à leur rythme* »

"On est des zones en voie de développement culturel, il est nécessaire de nous appliquer une autre temporalité."

- Réfléchir sur la **question de l'exigence de qualité**, où la situe-t-on ? :

→ « *Il faut monter le niveau AVEC les gens, faire de la qualité et non de l'animation* »

- NB. Certaines déclarations situent les enjeux de la diversité culturelle **dans un entre-deux entre accessibilité à la culture « légitime » et enrichissement de celle-ci par la reconnaissance des cultures.**

→ Il faut « *à la fois embarquer les publics et mettre en valeur des pratiques culturelles et artistiques. Il faut compléter **la culture** par ce que le gens veulent faire* »

- La question de la **communication** pour faire connaître des initiatives et sortir de l'entre-soi :

Importance de travailler la question des médias et de la diversité culturelle:

→ « *Il faut traiter d'urgence la thématique médias et diversité, en regardant d'abord comment les médias abordent ces questions et ensuite comment les groupes ont aptitude et possibilité de communiquer sur leur action. Créer une sorte d'**observatoire des médias**; ensuite, ouvrir des **ateliers** avec les écoles de journalisme, les journalistes et le secteur associatif pour voir les moyens de remédier au problème.* »

- **Certaines personnes se déclarent strictement opposées à des dispositifs précis:**

- Le « système des quotas »
- La « discrimination positive »

- **Les idées concrètes en termes de démarches ou de dispositifs d'action à mettre en œuvre :**

→ **Aller voir ce qui se fait dans d'autres villes, d'autres pays** (voir question 13 également). Décaler le regard par l'apport d'une vision aux références théoriques et à la philosophie politique différentes.

→ Créer un **subventionnement par réseau** pour la mise en œuvre d'un projet partenarial sur la diversité culturelle. Il constituerait une sorte de laboratoire de mutualisation de moyens, de compétences et de réflexion sur la question.

→ Travailler sur la question de la fête et de la signalétique (y ajouter un historique à partir d'un travail avec les habitants)

→ Ecrire une « Charte des bonnes conditions de travail en commun » (artistes ou association culturelle, CS et institutions)

Question 12 : êtes- vous prêt à vous investir sur ces questions ?

- **Idée :**

Estimer :

- Si la thématique intéresse les personnes rencontrées et si elle leur semble suffisamment pertinente pour s'y investir.
- Si les personnes rencontrées ne souhaitent pas s'investir ? Est- ce parce qu'elles n'attendent rien du processus engagé ? Le cas échéant, cette posture est- elle due à la notion en elle- même ou à son appropriation par l'institution ?
- Si les personnes désirent s'engager, sous quelle forme, et dans quel objectif ?

- **Réception du questionnaire**

La question de l'engagement amène des réponses claires, par contre, il est plus difficile d'obtenir des idées précises sur la démarche à suivre et les modalités de travail que les personnes rencontrées peuvent attendre.

- **Traitement quantitatif**

Avec 5 personnes, la question n'a pas été bordée

Souhaite, dans tous les cas, s'investir sur le thème	26
Accord de principe pour s'investir sur le thème mais de manière conditionnelle	15
Le temps nécessaire	4
Des réticences a priori sur la démarche	2
Tout dépend des modalités de réflexion retenues	9
	Ne pas se focaliser sur une présentation d'expériences réussies: 4
	Etre sur de la réflexion plus que sur une présentation d'expériences: 2
	Ne pas être sur une réflexion sur la LCD: 2
	Ne pas être associé aux conclusions ou décisions qui émergeront: 1
Ne souhaite pas s'investir sur le thème	4
Par manque de temps	3
N'adhère pas à la démarche	1

- **Traitement qualitatif**

- Les modalités de réflexion privilégiées :

Dans l'ensemble, les acteurs expriment la volonté de partir du concret, de l'existant pour mener une réflexion. Ils jugent également nécessaire de multiplier les points de vue, éviter le consensus.

→ **Les thématiques de réflexion :**

L'interculturel, le regard porté sur l'Autre, le rôle des associations dans l'accueil des populations immigrées, le rôle des médias locaux dans la communication des actions, des événements, dans la représentation de l'Autre, le rôle des acteurs éducatifs, la question de la mutualisation, des partenariats.

→ **Réflexion menée en petits groupes** (échelle territoire, ville centrale, imprécise), avec des intervenants extérieurs et observateurs rotatifs, et regroupant différents types d'acteurs : des représentants des habitants, des représentants de la Ville, des acteurs culturels, des travailleurs sociaux, des personnes du milieu éducatif, des acteurs économiques (artisans, commerçants)

2 propositions concrètes :

→ **Partir d'une expérience commune**

« Dépasser les concepts, partir d'une expérience commune, pour parler à partir de la même chose. »

→ **Créer un forum internet :**

« Créer un espace internet, un forum, comme ça, on prend sur son temps dispo. [...] Un forum pour mutualiser nos savoir-faire, nos questionnements et nos expériences. »

Question 13 : Connaissez- vous des espaces de réflexion, des choses déjà opérantes pour avancer collectivement sur ces questions ? Connaissez- vous des réseaux sur ce thème ? Connaissez- vous des expériences qui vous semblent intéressantes à l'étranger ?

▪ **Idée**

Où en est- on en termes de réflexion sur la question ? Existe- t- il déjà des initiatives, des réseaux constitués ? À quelle échelle se travaillent ces questions ?

▪ **Traitement quantitatif**

Avec 11 personnes, la question n'a pas été abordée

Ne connaissent pas de réseau ou de groupe de réflexion sur ces questions	29
mais	Participent/ organisent des colloques : 4
	Ponctuellement lors de projet menés en partenariat avec des structures sociales : 1
	Mène une réflexion en réseau sur des sujets connexes (laïcité, parité): 1 (CS)
Connaissent des groupes de réflexion ou réseaux	9
Constitués autour de la diversité des esthétiques	4
Constitués autour de la LCD	2
Constitué autour de la diversité religieuse	1

Expériences/ façon d'aborder la question à l'étranger	8
Dont Grande- Bretagne	3
Canada	3

○ **Les expériences intéressantes à l'étranger :**

→ 3 mentionnent l'**Angleterre** pour sa reconnaissance des communautés ethniques :

- Un opéra sur les communautés ethniques,
- Des centres culturels ethniques de grande envergure

- La compréhension qu'il faut s'attacher à travailler sur les représentations et dépasser la question de l'intégration.

→ 3 mentionnent le **Canada** :

- Les « accommodements raisonnables »
- Professeurs polyvalents

→ 1 mentionne une expérience en **Colombie** : une formation d'enseignants, fait intervenir des « gens d'ailleurs », avec un autre regard, une autre parole, et qui incitent les personnes en formation à se mettre en risque (par la confrontation des regards): expérimenter le risque pour comprendre ensuite ceux qui sont en face de nous.

→ Villes de la Région RA :

- **Grenoble**: le Musée du Dauphinois **intègre dans son projet muséographique** le travail des associations sur les mémoires d'immigrés.
- Valence** : la **communauté arménienne s'est étonnamment bien accommodée du modèle républicain.**

Les villes ou pays qui sont certainement intéressants à regarder mais sans connaître d'exemples précis :

→ Villes de Grand Lyon :

- Vaulx- en – Velin, Vénissieux, Villeurbanne

→ Pays :

Brésil, Afrique du Sud

III.Synthèse finale

À ce stade, l'étude réalisée a permis de lancer des axes de réflexion plus que de fixer des éléments concrets en termes de cadre référentiel.

Si les implications pratiques de la diversité culturelle sont difficiles à dégager, il semble qu'une réflexion autour des enjeux qui lui sont accolés soit, si ce n'est, engagée, dans tous les cas, souhaitée.

La thématique et les questions qu'elle soulève a un potentiel mobilisateur certain. Cependant, **les acteurs ou structures rencontrés sont parfois sceptiques face à la dynamique proposée par la MCC et ils émettent des craintes :**

- D'une part, ils **questionnent la pertinence d'un cadre politique sur cette question.** Quelle forme pourrait- il prendre pour ne pas réduire le sens de la diversité culturelle ? Faut- il un consensus autour de cette question ?
- D'autre part, **ils interrogent la mobilisation et la volonté des élus sur le thème de la diversité culturelle.** La démarche est- elle sincère et jusqu'où les élus sont- ils prêts à aller ?

En effet, **les tensions et enjeux soulevés par la thématique sont profonds et lourds.**

Parmi les plus récurrents, et par ordre décroissant, on trouve :

- L'appropriation politique
- La question d'un lieu qui permette la rencontre et rende visible les expressions artistiques nées de la diversité culturelle.
- La dichotomie culture élitiste/ culture populaire qui conduit à des difficultés partenariales importantes
- La peur paralysante de la communauté dans les mentalités - politiques mais aussi professionnelles- françaises.
- La question de la communication : comment faire connaître des initiatives relevant de la diversité culturelle ? Quelle est la capacité de celles- ci à communiquer ? Comment parle –t- on de la diversité culturelle?

A. Quelle appropriation de la diversité culturelle dans la pratique ?

La diversité culturelle est une notion aux contours flous et instables pour les acteurs de terrain rencontrés. Elle donne lieu à une multitude d'appropriations, le plus souvent portées de façon informelle.

Dans la majorité des cas, y compris lorsque la notion est intégrée dans le projet de la structure, la posture relative à la diversité culturelle n'est pas portée collectivement. Elle donne lieu à une appréciation très personnelle.

1. Différents degrés d'intégration dans la pratique

La diversité culturelle renvoie à des actions ou à des modes d'organisation dans la pratique des structures rencontrées, toutefois, le vocable n'est, dans la plupart des cas, pas utilisé par celles-ci. Cette distorsion entre intégration dans les faits et non appropriation lexicale s'explique par le fait que la notion est associée à des termes et concepts qui font d'avantage sens dans la pratique des acteurs rencontrés.

a) Les trois degrés identifiables

- Pourquoi intègre-t-on la diversité culturelle ? (Cf. développement plus détaillé à la question 2, p. 19)

La diversité culturelle représente un enjeu sociétal, il est nécessaire de proposer une réponse appropriée, une manière de « faire avec », par pragmatisme, face à la réalité du terrain.

La diversité culturelle n'est pas assez prise en compte, il s'agit de répondre à un « vide » notable sur la question (non reconnaissance d'une esthétique particulière, d'une culture particulière, gestion inadéquate).

- Comment intègre-t-on la diversité culturelle : quel est l'enjeu, quel est l'objectif de l'intégration de la notion dans la pratique ?

On distingue trois degrés d'intégration de la diversité culturelle dans la pratique : (Cf. développement à la question 3, p. 21)

- la diversité culturelle n'est pas intégrée dans l'action (trois structures se positionnent ainsi, dont deux éloignées du réseau de la MCC)

- la diversité culturelle est faiblement intégrée dans l'action : « diversité statique » (9 personnes ou structures). Sont intégrées dans cette catégorie les structures qui déclarent prendre en compte la diversité culturelle de façon diffuse – la diversité est un constat auquel on se confronte nécessairement, il s'agit de gérer un état de fait- ou ponctuellement.

- la diversité culturelle est fortement intégrée : « diversité dynamique » (20 personnes ou structures). L'enjeu est de dépasser la juxtaposition des différences, de passer du divers à la diversité.

Deux modalités d'intégration sont mentionnées par les structures de cette catégorie. D'une part, la diversité culturelle est intégrée suivant un objectif déclaré qui consiste à remédier à un manque de reconnaissance et/ ou de connaissance, à faire évoluer les représentations, à approfondir le vivre- ensemble. D'autre part, la diversité culturelle est intégrée dans la pratique pour faire évoluer les pratiques professionnelles, les adapter à un objectif de compréhension de la diversité, de traduction de sa complexité, et de réponse aux exigences qu'induit un contexte donné de diversité culturelle.

Pour les deux dernières catégories, la diversité culturelle est une exigence vers laquelle tendre soit en réponse à un contexte donné, et/ ou soit par une action volontariste.

Plus la notion est intégrée dans la pratique, moins elle peut être considérée isolément.

b) *Un terme non utilisé auquel on associe d'autres notions.*

Une très large majorité des acteurs rencontrés (31) déclarent ne pas employer le vocable « diversité culturelle » dans la pratique. Quand ils l'emploient, c'est, dans plus de la moitié des cas, de manière conditionnelle (Cf. question 13, p. 48).

La diversité culturelle n'est pas appropriée de façon volontaire car :

- c'est un mot « à la mode », un mot « creux » et « mou » ou qu'elles craignent une appropriation dévoyée du mot par un usage à des fins politiques.
- C'est une chose induite, et donc, jamais nommée.

La diversité culturelle n'est pas appropriée de fait car son sens est incompris voire, le terme est méconnu.

La diversité culturelle est appropriée de manière conditionnelle, c'est-à-dire, uniquement dans l'optique de « coller au langage institutionnel ».

Les termes préférés à la « diversité culturelle » sont, dans la majorité des cas et par ordre décroissant :

- **Mixité des publics** ou **mixité culturelle**
- **Différence**
- **Ouverture, accessibilité**

Dans tous les cas, la dénomination «diversité culturelle» est questionnée, rejetée, précisée, mais jamais les personnes rencontrées ne considèrent qu'une définition arrêtée et partagée lui est attachée. Ils la définissent plus par ce qu'elle n'est pas que par ce qu'elle pourrait être.

c) Les perspectives attachées à la diversité culturelle.

(Cf. Question 8, p. 27)

Sur les vingt-sept acteurs rencontrés qui acceptent de nommer la perspective qu'ils attachent à la diversité culturelle, **dix-huit se positionnent sur la perspective interculturelle**, et neuf sur la perspective transculturelle - dont cinq déclarent utiliser les deux termes de façon indifférenciée-.

La perspective communautaire revêt un statut particulier. En effet, personne ne se positionne en sa faveur. Par contre, **c'est la seule perspective qui donne lieu à un rejet catégorique (13)**. À l'inverse, **neuf personnes ou structures précisent qu'elles ne rejettent pas absolument la question de la communauté** - dont cinq se positionnent en faveur de la perspective interculturelle-.

Ce constat permet d'identifier clairement une ligne de partage entre les différentes postures: la notion de communauté. Par ailleurs, il souligne le fait qu'il n'est pas nécessairement incompatible de se déclarer favorable à la rencontre, au croisement, et d'accepter le fait communautaire.

Enfin, il est intéressant de noter que, parmi les seize personnes qui ne se positionnent pas sur une des perspectives proposées, **dix ne savent pas à quoi renvoient les termes utilisés**- toutes des associations qui se situent hors du champ de la MCC- et **cinq – toutes des associations qui connaissent ou sont soutenues par la MCC- ne trouvent aucune utilité à rendre explicite une perspective**, voire, y voient une **cause supplémentaire de cloisonnement ou de dogmatisme.**

2. Différents niveaux de réflexion

De la même manière que les acteurs déclarent mener une action autour de la diversité culturelle, **ils (28) indiquent mener une réflexion autour de la notion.** (Cf. Question 7, p. 23). Celle-ci prend différentes formes, et reste, le plus souvent, cantonnée à la structure.

a) Réflexion en interne

Les acteurs ou structures qui déclarent mener une réflexion sur la diversité culturelle comptabilisent toute réflexion sur les notions ou enjeux qu'ils estiment lui être associés. C'est ce qui explique le fort taux de réponse positive sur cette question.

On peut toutefois **distinguer les structures pour lesquelles la réflexion est impulsée par le contexte, à l'occasion d'un problème spécifique** – souvent les structures qui intègrent faiblement la diversité culturelle dans leur action-, et **les structures qui estiment que la réflexion est permanente et transversale à l'action** - une majorité, souvent les structures qui intègrent fortement la diversité culturelle-.

Les apports de la réflexion résident principalement :

- Dans la **confrontation de différents points de vue qui enrichit la dynamique** de l'ensemble sur la question de la diversité culturelle.
- Dans la **constitution d'un discours plus clair, plus lisible et plus cohérent**, un perpétuel approfondissement du sens de l'action.

Différents dispositifs ou travaux porteurs ou fruits d'une réflexion autour de la diversité culturelle sont à souligner :

Une structure a organisé un **groupe de réflexion thématique autour de la question du genre.**

Une structure a produit un **document partenarial, une charte qui rappelle les principes et valeurs directrices de son travail qui prend en compte la diversité culturelle.**

Un corps de métier – l'association des médiateurs culturels- est **en cours d'élaboration d'une charte de la médiation qui prend en compte cette question.**

Enfin, le **réseau des centres sociaux** a organisé des réunions autour de la **thématique de l'accueil des différentes religions dans leurs murs**, ainsi qu'une **étude portant sur la question de la discrimination à l'embauche.**

Si des initiatives sont développées, elles semblent isolées, et peu de réseaux de réflexion autour de la thématique de la diversité culturelle ont, à ce jour, émergé.

b) L'inexistence de réseaux de réflexion mais un maillage informel

Les acteurs rencontrés, déclarent, pour la plupart (29), ne pas s'inscrire et ne pas connaître de réseau constitué autour de la thématique de la diversité culturelle.

Un réseau est cité par quatre personnes autour des musiques du monde.

La quasi inexistence de réseau constitué est-elle due au fait que les acteurs ou structures ne voient aucune nécessité ou enjeu à rattacher à la thématique de la diversité culturelle?

On peut rejeter cette hypothèse car **la très large majorité d'entre eux (41) déclare être prête à s'investir sur la thématique à l'occasion du processus que propose la MCC.**

On peut alors avancer que la constitution spontanée d'un réseau autour de cette question peut être **freinée par les représentations qu'entretiennent réciproquement les acteurs ou structures rencontrés.** Dans les faits, tous sont en interaction, se connaissent et émettent une analyse des actions et philosophies des uns et des autres, par rapport à leur propre posture, révélant ainsi les tensions sous-jacente à la notion de diversité culturelle.

3. Les critères de la diversité culturelle

Pour la majorité des acteurs rencontrés, **la catégorisation des critères et de l'action ne fait pas sens.** Si certaines structures travaillent un critère particulier, elles ne le revendiquent pas nécessairement. Elles considèrent généralement que **leur action est globale et recoupe les critères sur lesquels porte le questionnaire.**

Dans la plupart des cas, leur réponse consiste plus à **faire des commentaires sur le sens du critère proposé qu'à citer des actions qui sont développées spécifiquement dessus.** (Cf. Question 5).

a) Les thèmes les plus travaillés

Les thèmes les plus travaillés sont **la langue** -30 structures déclarent la travailler spécifiquement- **le culinaire** -19 structures déclarent travailler ce critère, et le territoire

b) Les thèmes tabous

Il faut distinguer les thèmes qui sont **travaillés volontairement** – la langue, le culinaire- et ceux qui **le sont par nécessité, par confrontation avec les difficultés sur le terrain** – la religion.

Cette dernière catégorie renferme souvent des thèmes tabous.

La religion, la nationalité, le critère ethnique et le sexe sont pris en compte de fait. Si une action est développée à leur égard, c'est pour répondre à des situations problématiques, pour gérer des exigences, mais en aucun cas, de manière volontariste et spontanée.

Certaines structures déclarent même adopter une attitude de déni face à ces thématiques qui, si on envisageait de les travailler, déstabiliseraient en profondeur l'équilibre fragile de leur équipe.

La diversité culturelle ne fait pas l'objet d'une appropriation évidente par les acteurs et structures de terrain, toutefois, elle donne lieu à des actions et des perspectives qui amènent à penser que **la nouvelle terminologie va au-delà d'une reprise, sous un vocable différent, des objectifs antérieurs assignés aux structures ou poursuivis par ces dernières.**

Les personnes rencontrées se déclarent prêtes à s'investir sur la thématique aux côtés de la MCC. Toutefois, **si la notion de diversité culturelle est potentiellement porteuse de promesses, celles-ci sont conditionnées au dépassement des craintes que son inscription sur l'agenda politique de la collectivité territoriale fait émerger.** Dans la partie suivante, nous soulignerons les craintes et les thèmes à travailler qui ressortent de façon récurrente.

B. Les thèmes récurrents : les principales préoccupations.

Les acteurs rencontrés interrogent la compatibilité de la rationalité politique dans le contexte français, et de la notion de diversité culturelle.

1. Le regard porté sur l'inscription de cette question sur l'agenda politique: entre craintes et promesses.

a) Les craintes

Au-delà des réticences soulignées en amont autour de l'usage potentiellement dévoyé du vocable, les acteurs de terrain rencontrés ont une appréciation mitigée de la politique de la ville de Lyon sur la question de la diversité culturelle.

Quinze structures ou acteurs notent un défaut d'appropriation de la thématique et d'investissement sur celle-ci de la part des élus. Cela conduit selon eux à l'impossibilité d'estimer dans quelle mesure la démarche de la MCC sera porteuse d'évolutions positives, et, à plus forte raison, de distinguer une politique lisible sur la question.

À l'inverse, **certaines structures craignent que l'appropriation de la notion par le politique ne conduise à l'engoncer, à figer son usage et ce dont elle est porteuse.**

Par ailleurs, **onze dénoncent des carcans idéologiques qui contraignent le regard et paralysent l'action.** (Questions 6 et 9)

Malgré ces craintes, les acteurs rencontrés voient dans l'inscription de la diversité culturelle sur l'agenda politique de la Ville de Lyon une initiative prometteuse.

b) Les promesses

Onze acteurs ou structures rencontrés signalent que la ville de Lyon représente un terrain favorable pour l'émergence de questions aussi « sensibles » que la diversité culturelle. Ils mentionnent un esprit politique ouvert, une réflexion et une remise en cause permanente, ainsi qu'un maillage associatif conséquent.

Par ailleurs, cinq précisent que l'évolution de la ville de Lyon sur cette question leur semble positive.

La plupart des acteurs rencontrés estiment que la diversité culturelle est un sujet éminemment politique. C'est donc aux pouvoirs publics de s'emparer de la question. **Cinq lancent un ultimatum.** L'initiation de ce processus semble être, à leurs yeux, **la dernière chance de reconsidérer la question et de faire bouger les lignes** afin de permettre que la diversité culturelle constitue un réel apport et non la seule reproduction d'objectifs anciens.

2. Créer un contexte propice à une réflexion constructive

Les questions qui abordent les difficultés, les blocages éventuels et les thèmes à traiter prioritairement sur la question de la diversité culturelle renvoient à des aspects globaux **qui placent la thématique à un statut de valeur guidant un processus.** La notion de diversité culturelle serait par conséquent non isolable.

Les acteurs et structures rencontrés **questionnent la cohérence entre le discours de la collectivité territoriale et les faits.** Ils estiment que les effets sociaux et structureaux des politiques culturelles menées jusqu'à présent sont contradictoires avec l'objectif de diversité culturelle annoncé.

a) La diversité culturelle est une notion globalisante

Vingt-cinq dénoncent l'inadaptation de la structuration du secteur culturel à l'objectif de diversité.

Onze mentionnent le « sur »- poids des institutions, de la culture légitime réticente à faire entrer dans son giron des expériences esthétiquement innovantes ou dont le processus de création aurait intégré la « diversité culturelle » au sens des pratiques culturelles.

Huit structures évoquent un secteur culturel cloisonné, marqué par un effet de « chapelles ». Ce phénomène est attribué à des relations marquées par des « barrières mentales », des frontières idéologiques, et renforcé par l'esprit concurrentiel que créent les logiques de financement. Finalement, ce climat contraint la mise en œuvre de partenariats pourtant nécessaire à la création d'un contexte favorable à la diversité culturelle.

Ces constats conduisent à **questionner la place laissée à des projets relevant de la diversité dans les lieux de diffusion** – treize personnes mentionnent cet aspect et dans **les moyens de communication** – huit personnes ou structures.

Au regard des blocages et points à traiter identifiés par les acteurs de terrain, **un double travail semble urgent à entreprendre. Il porte à la fois sur les logiques institutionnelles et sur les mentalités.**

b) Quelques pistes de travail

Les thèmes à travailler cités par les acteurs et structures rencontrés font écho aux blocages contextuels et mentaux qu'ils identifient :

Travailler et sur les mentalités et sur les logiques institutionnelles	25
Favoriser la mutualisation, les croisements, les connexions, créer des synergies	10
La question de l'évaluation	9
La question de la confiance accordée par l'institution aux porteurs de projets et aux initiatives de terrain	9
Améliorer la compréhension; la connaissance et les savoirs sur ces questions, pour faire évoluer les représentations : éduquer.	10
Elargir la réflexion à d'autres champs	8
Proposer des lieux pour les actions qui se situent sur ce champ et pour favoriser	8
Financement spécifique et plus abondant	6
La question de la temporalité : perspective de long terme.	6
La question de l'exigence de qualité	4
La question de la communication	3
NB . Cf question 11 p. 40	

Peu d'action concrète à développer ont été proposées. Les dispositifs qui relèvent du système de quotas ou de la discrimination positive n'ont été cités que pour être strictement rejetés.

Les dispositifs concrets ou démarches à adopter :

- Huit personnes ou structures jugent nécessaire **d'étudier des modèles étrangers**, afin de décaler le regard par l'apport d'une vision aux références politiques et philosophiques différentes.
- Une structure suggère de **mettre en place un financement par réseau** afin de favoriser la mise en œuvre d'un projet partenarial autour de la diversité culturelle. Cette

expérience constituerait un laboratoire de mutualisation de moyens, de compétences et de réflexion sur la question.

- Deux personnes proposent **d'établir une chate** des bonnes conditions pour un travail partenarial.

Pour mener une réflexion commune :

- Une structure propose de commencer par **mener une expérience en commun** afin de permettre à tous de parler de la même chose et de se départir des concepts qui créent parfois des frontières.
- Une structure propose de **créer un forum internet** afin de mutualiser les questionnements, savoir- faire et expériences, sans empiéter sur le temps de travail disponible.

ANNEXES

Annexe I. La diversité culturelle en 2008.

Annexe II. Projets inscrits dans le cadre du CUCS lyonnais et labellisés
Année européenne du dialogue interculturel.

Annexe III. Présentation du chantier diversité culturelle lors de
commissions culture

Annexe IV. Questionnaire d'entretien

Annexe V. Les personnes rencontrées ou contactées

Annexe VI. Des exemples de documents produits au terme d'une
réflexion spécifique sur la question de la diversité et de son influence
dans les pratiques professionnelles.

Annexe I. La diversité culturelle en 2008.

La diversité culturelle en 2008

➤ Définitions	78
▪ Diversité	78
▪ Métissage	79
▪ Créolisation	79
▪ Transculturation	79
▪ Communautarisme :	80
▪ Multiculturalisme	80
▪ Interculturel/dialogue interculturel	81
▪ Politique d'assimilation	81
▪ Intégration	82
▪ Lutte contre les discriminations	82
▪ Egalité de traitement.....	82
▪ Egalité des chances.....	82
▪ Discrimination positive	83
➤ Cadre d'application	83
▪ Déclaration Universelle de l'Unesco sur la Diversité Culturelle	83
▪ Convention de l'Unesco sur la protection et la promotion de la diversité des expressions culturelles.....	84
▪ Agenda 21 de la Culture	84

▪ Le volet culture du Contrats Urbain de Cohésion Sociale (CUCS) 2007- 2009:..85	85
▪ Le Groupe d’Initiatives pour l’Intégration dans la Ville (GIPIV):85	85
▪ La Mission égalité.....85	85
▪ Les réalisations.....86	86
➤ Le programme « Cités Interculturelles »86	86

Définitions

Les définitions qui suivent ne sont pas exhaustives, elles s’attachent à cadrer de manière simple les spécificités que recouvre chacune des notions qui se déclinent à partir de la diversité, afin de comprendre ce qui les différencie les unes des autres.

- **Diversité**

1. **En quelques mots:**

La diversité est constitutive de toute société humaine. Le terme est polysémique et transversal. Il a pu être utilisé par différents acteurs dans des secteurs aux objectifs distincts. En effet, c’est au moment où on la nomme qu’on lui donne les caractéristiques dont on veut parler. Elle peut renvoyer au sexe, à l’âge, au profil socio économique, au territoire, à l’appartenance politique, religieuse, ethnique. La diversité est donc un constat. La question qui naît de cet état de fait doit porter sur sa prise en compte, sa valorisation, sa promotion.

→ La **perspective de réflexion adoptée par la Mission de Coopération Culturelle restreint la diversité à la diversité culturelle. Cette notion s’appuie sur une définition élargie de la culture** qui englobe, outre les arts et les lettres les modes de vie, les systèmes de valeurs, les traditions et les croyances, ainsi que les façons de vivre ensemble.

Cette approche amène à penser la **diversité créatrice**, à savoir, la multiplicité des formes par lesquelles les cultures s’incarnent dans leur patrimoine, ou se régénèrent dans la création contemporaine. **La diversité est donc le principe qui fait indéfiniment fructifier la création.**

2. Notions s'y rapportant :

Identité(s), dignité, droits culturels, laïcité, lien social, cohésion sociale, citoyenneté, élargissement des horizons, développement.

3. Enjeux:

- Les politiques publiques sont confrontées au défi de reconnaître la diversité et de la gérer pour qu'elle ne soit pas source de conflit mais perçue comme un atout, une richesse.
- La prise en compte de la diversité ouvre le débat sur les distinctions : démocratisation de la culture/ démocratie culturelle, culture légitime/ culture populaire.

→ **Les notions qui suivent découlent du constat de la diversité culturelle mais l'abordent sous un angle particulier.**

▪ **Métissage**

1. En quelques mots:

Mélange, croisement d'influences culturelles distinctes selon différentes modalités.

2. Notions s'y rapportant:

Processus combinatoire, brassage.

3. Débat:

Terme marqué négativement par la période coloniale. Il désignait alors un processus contraint, c'est-à-dire, un aménagement local des pratiques imposées par les conquérants.

▪ **Créolisation**

1. En quelques mots :

Processus d'interaction et d'hybridation de traits culturels déterritorialisés, adoptés/adaptés, hérités et inventés pour faire face à un contexte particulier.

2. Enjeux:

Le concept a été élaboré pour décrire le phénomène particulier observé dans les sociétés caribéennes pour lesquelles le contexte de la plantation a agi comme un accélérateur d'adaptation et d'interaction. Il a en effet constitué un moule obligé de la culture et l'a formatée de façon spécifique. Cette notion peut constituer une approche pour décrypter le présent dans la mesure où la diversité est aujourd'hui un fait, et l'enjeu est de trouver la manière de vivre harmonieusement ce contexte donné.

▪ **Transculturation**

1. En quelques mots :

Processus par lequel des communautés empruntent certains matériaux à la culture majoritaire pour se les approprier et les refaçonner à leur image.

2. Notions s'y rapportant :

Interférences, modèle d'intégration, culture commune, dynamisme. Antonyme : acculturation.

3. Enjeux:

Dépasser l'idée de rigidité culturelle, l'état de vulnérabilité culturelle dans lequel on accepte toutes les modalités culturelles dominantes, en refusant les pratiques identifiées à la culture dominée.

▪ **Communautarisme :**

1. En quelques mots :

Développement distinct, voire séparé de communautés revendiquant leur spécificité culturelle.

2. Notions s'y rapportant:

Replis identitaire. Antonyme : universalisme.

3. Enjeux/ Débat:

Vivre ensemble, cohésion sociale, République une et indivisible.

▪ **Multiculturalisme**

1. En quelques mots :

Reconnaître et valoriser les groupes culturellement différents.

C'est un diagnostic ou un mode de gestion de la diversité :

- La **société multiculturelle** est le fait de la coexistence des cultures dans une perspective de juxtaposition.

- La **politique multiculturelle** permet aux migrants ou aux minorités de s'installer à titre permanent. Elle encourage et protège – en droit et par les institutions engagées dans la lutte contre le racisme- les différences par rapport aux normes culturelles de la communauté d'accueil. Elle accepte le risque que cela conduise au communautarisme.

2. Notions s'y rapportant :

Égalité, individualisme, reconnaissance sociale, légitimité dans l'espace public.

3. Débats :

- Limites pointées :

Relativisme culturel, essentialisme.

- Mode de gestion :

Discrimination positive ?

→ Un des enjeux actuels, tel qu'il est posé par le Conseil de l'Europe par exemple, est de **passer du « multi » à l' « inter »**.

▪ Interculturel/dialogue interculturel

1. En quelques mots :

Reconnaître, valoriser et **favoriser les interactions** entre des groupes culturellement différents. C'est un mode de gestion de la diversité.

- **La politique interculturelle** va au-delà de la politique multiculturelle en valorisant, à travers les institutions et des activités diverses, un **terrain commun, une compréhension mutuelle et une communion d'idées**, ainsi que des aspirations partagées.

- Le **dialogue interculturel** forme un **processus d'interactions non figé**.

2. Notions s'y rapportant :

Altérité, similitudes, confrontation, frottement, changement de perception, de représentation, démarche participative.

3. Enjeux:

Prendre en compte le parcours individuel et non la "culture d'origine" et la "culture d'arrivée", c'est-à-dire, **dépasser la tendance à considérer des "blocs" culturels clos et figés qui se font face**.

→ Alors que la **diversité culturelle** est une réalité, un **contexte qui s'impose**, l'**interculturel** est nécessairement **porté par un projet politique, et en devenir**.

▪ Politique d'assimilation

1. En quelques mots :

Les **différences** par rapport aux normes culturelles de la communauté d'accueil/majoritaire **ne sont pas encouragées, voire sont découragées ou**

supprimées, absorbées, si elles sont perçues comme une menace pour l'intégrité de l'État.

2. Notions s'y rapportant :

Etat- nation, République une et indivisible, égalité républicaine.

- **Intégration**

En quelques mots :

Elle consiste à **susciter la participation active à la société** toute entière de l'ensemble des femmes et des hommes appelés à vivre durablement sur le même territoire, en acceptant que **subsistent des spécificités culturelles, mais en mettant en avant les ressemblances et les convergences dans l'égalité des droits et des devoirs**, afin d'assurer la cohésion sociale.

Notions s'y rapportant:

Dialogue interculturel, cohésion sociale.

- **Lutte contre les discriminations**

Elle consiste à bannir tout comportement imposant à quiconque un traitement inéquitable, pratiqué arbitrairement sur une personne en raison de son origine, son sexe, ses mœurs, son appartenance ethnique, ses opinions politiques, ses activités syndicales, ses convictions religieuses, ses orientations sexuelles, son âge, son apparence physique, son patronyme, son état de santé, son handicap.

Un cadre juridique d'application ainsi que des critères discriminatoires (qui s'élargissent progressivement) **ont été définis en France, depuis 1998.**

- **Egalité de traitement**

Dans le cadre de la lutte contre les discriminations, elle consiste, dans une **logique « égalitaire »**, à mettre en application la loi et en conformité par rapport à la loi. Elle concerne des mesures structurantes, durables, et qui s'adressent à toute personne **sans aucune distinction.**

- **Egalité des chances**

Dans le cadre de la lutte contre les discriminations, elle consiste, dans une **logique « compensatoire »**, à compenser les inégalités sociales. Elle concerne des mesures correctives, ponctuelles, et dirigées vers une certaine catégorie de personnes. = **« discrimination positive à la française »**.

- **Discrimination positive**

« Donner plus à ceux qui ont moins ». Elle consiste en des mesures correctives et préférentielles qui visent à réduire une inégalité de fait et favorisent une catégorie ou un groupe de personnes pour compenser les désavantages de leur situation. Ces mesures sont destinées à disparaître.

Cadre d'application

À l'échelle **supra- nationale**, un cadre référentiel qui interpelle les politiques locales sur la question de la prise en compte de la diversité culturelle, s'est progressivement constitué.

- **Déclaration Universelle de l'Unesco sur la Diversité Culturelle**

Elle reconnaît la **diversité culturelle** comme une force qui doit bénéficier à l'Humanité entière et l'**érige au rang de patrimoine commun de l'Humanité**. **La diversité culturelle devient un droit culturel, facteur de développement et de cohésion sociale.**

- Adoptée à l'unanimité lors de la 31^e session de la Conférence Générale de l'Unesco le 2 novembre 2001.
- **Instrument normatif, sans disposition juridique**. Elle donne des orientations - et non des prescriptions- qui devraient se traduire par des politiques publiques innovantes au niveau local et national.

→ Pour plus d'informations sur le texte :

<http://unesdoc.unesco.org/images/0012/001271/127160m.pdf>

- **Convention de l'Unesco sur la protection et la promotion de la diversité des expressions culturelles**

Elle affirme la nécessité :

- De reconnaître que les **biens et services culturels sont porteurs d'identité, de valeur et de sens**, et ne peuvent donc pas être considérés comme des marchandises ou des biens de consommation comme les autres;
- **Pour les états de prendre toutes les mesures en vue de protéger et de promouvoir la diversité des expressions culturelles ;**
- **Redéfinir la coopération internationale**, chaque forme de création portant en elle les germes d'un dialogue permanent.

- **Adoptée en 2005** par la 33^e session de la Conférence Générale, **entrée en vigueur le 18 mars 2007** (à cette date, plus de trente pays l'ont ratifiée). En juillet 2007, 62 pays avaient ratifié la Convention.

→ Liste des états- parties à la Convention :

<http://portal.unesco.org/la/convention.asp?KO=31038&language=E&order=alpha>

-La convention **comble un vide juridique** en instaurant un cadre de référence mondial pour la protection et la promotion de la diversité des expressions culturelles. Elle a un pouvoir de contrainte.

→ Pour plus d'informations sur le texte :

<http://unesdoc.unesco.org/images/0014/001429/142919f.pdf>

- **Agenda 21 de la Culture**

Il réaffirme les principes énoncés dans la Déclaration Universelle de l'Unesco sur la diversité culturelle et reconnaît la **diversité comme « un des éléments essentiels de transformation de la réalité urbaine et sociale »**.

Il reconnaît la **culture comme une dimension centrale des politiques locales**.

Il prône la "participation culturelle" qui implique **la participation des citoyens et de la société civile dans la définition des politiques culturelles**.

Chaque collectivité signataire de l'Agenda 21 de la culture rédige un Agenda 21 spécifique qui prend en compte les caractéristiques propres du territoire.

- Approuvé par les municipalités réunies au sein du Cités et Gouvernements Locaux Unis (CGLU) à l'occasion du IV Forum des autorités locales qui s'est tenu à Barcelone le 8 mai 2004.

→ Liste des collectivités ayant adhéré à l'Agenda 21 de la Culture au 30 juin 2007:
http://www.agenda21culture.net/docs/list_cities_2007_06_30_en_fr_es.pdf

- Sans valeur juridique contraignante, **il constitue avant tout un texte symbolique** dont l'intérêt est d'avoir un écho tant dans les collectivités locales du monde entier que dans les instances supra- nationales.

→ Pour plus d'informations sur le texte :

http://www.agenda21culture.net/docs/Doc1_en_fr_es.pdf

À l'échelle locale, ces questions ont été essentiellement **prises en compte sous l'angle de la lutte contre les discriminations dans le logement, l'emploi et l'éducation** à travers :

▪ **Le volet culture du Contrat Urbain de Cohésion Sociale (CUCS) 2007- 2009:**

Signé en juin 2007, le CUCS intègre pour la première fois nommément la « Prise en compte de la diversité » **en fixant trois objectifs relatifs à cet axe :**

- Construire une culture professionnelle collective **sur la question de la diversité, de sa prise en compte et de sa valorisation.**
- Produire des éléments de réflexion à soumettre aux élus **pour l'élaboration d'une** politique locale de la diversité.
- Etablir des « états de la diversité culturelle et artistique » **dans chacun des territoires de la Politique de la Ville.**

▪ **Le Groupe d'Initiatives pour l'Intégration dans la Ville (GIPIV):**

Créé en 2003, ce conseil consultatif étudie les discriminations dans l'accès à l'emploi, au logement et à l'éducation. Il réalise chaque année un diagnostic sur l'un de ces thèmes dans lequel il formule des propositions concrètes visant à prévenir et réduire ces phénomènes.

▪ **La Mission égalité :**

Elle est chargée d'accompagner les acteurs associatifs, publics, privés, en interne à la ville et en externe, dans la mise en œuvre de projets de lutte contre les discriminations.

▪ **Les réalisations :**

- **La Charte de la diversité** - signée en octobre 2005- à travers laquelle la ville s'engage à promouvoir le respect de l'application du principe de non- discrimination dans toutes les étapes de la gestion des ressources humaines.

- **Le Plan de lutte contre les discriminations** qui vise à impulser, soutenir, et valoriser toute initiative des partenaires et opérateurs locaux en terme de prévention et de réduction des risques de discriminations.

Le programme « Cités Interculturelles », action conjointe du Conseil de l'Europe et de la Commission européenne

Il consiste à répertorier dans les villes européennes choisies, les pratiques visant à valoriser la diversité culturelle à travers quatre pôles clés :

- la gouvernance,
- les médias,
- les politiques et action culturelles,
- la médiation interculturelle.

Douze villes ont été sélectionnées après avoir manifesté leur intérêt pour le programme et attesté qu'elles tenaient compte des problématiques interculturelles dans les politiques locales expérimentées et développées dans la cité.

La finalité est de permettre des échanges de bonnes pratiques entre les villes participantes. L'idée est d'alimenter la réflexion et de constituer une base qui serve à l'élaboration de structures, de politiques et de pratiques nouvelles dans le domaine de la diversité, en prenant en compte les spécificités territoriales.

→ Pour plus d'informations sur le programme :

[http://www.coe.int/t/dg4/cultureheritage/policies/cities/default FR.asp](http://www.coe.int/t/dg4/cultureheritage/policies/cities/default_FR.asp)

Annexe II. Projets inscrits dans le cadre du CUCS lyonnais et labellisés
« Année européenne du dialogue interculturel. »

- **Le 6° Continent:**

L'Espace interculturel de la Guillotière et Le Festival 6° Continent

Pour plus d'infos: www.sixiemecontinent.net

- **Le 44 la Maison des Passages**

"être dans le Monde et "faire monde" avec le souci de l'Autre. "

Pour plus d'info: www.maison-des-passages.com

- **Le défilé de la Biennale**

Pour plus d'info: www.ledefile.org

- **Gertrude II**

"Rencontres et Gaada d'amour"

Pour plus d'infos: contact@gertrude.asso.fr

- **La MJC Duchère**

"Cafés partage"

Pour plus d'infos: www.mjcduchere.org

- **Le Théâtre du Grabuge**

Passerelles vers "Les Larmes d'Ulysse- Odyssée 2008"

Pour plus d'infos: www.theatredugrabuge.com

- **Traces**

Le Forum Traces 2008

Pour plus d'infos: <http://www.aralis.org/actions/actualites.htm>

- **La SEGAPAL** (Société d'Economie Mixte pour la Gestion et l'Animation du Grand Parc

Miribel Jonage

Les Chants Spiraliqes

Pour plus d'infos: www.grand-parc.fr

Annexe III. Présentation du chantier diversité culturelle lors de commissions culture

« Assurer la prise en compte des diversités » : un thème central du volet culture des CUCS 2007- 2009.

Le terme « diversité » apparaît nommément dans le CUCS 2007-2009 alors que la question de la prise en compte de la diversité était traitée sous l'angle de « l'égalité des chances » et de la « lutte contre les discriminations » dans les anciens Contrats de Ville.

La diversité culturelle est une thématique transversale et la Mission de Coopération Culturelle s'engage à travailler pour :

- La **construction d'une culture professionnelle collective** sur la question de la diversité, de sa prise en compte et de sa valorisation.
- La **production d'éléments de réflexion à soumettre aux élus** pour l'élaboration d'une politique locale de la diversité culturelle.
- La **mise en place des « états de la diversité culturelle et artistique »** dans chacun des territoires de la Politique de la ville.

La prise en compte de la diversité : un cadre supranational qui interpelle les politiques publiques locales sur cette question.

Différents textes émanant de l'UNESCO ont été consacrés à la diversité, sa prise en compte, sa valorisation, sa promotion, sa protection. On peut citer : *la Déclaration Universelle de l'UNESCO sur la diversité* ; *la Convention pour la protection et la promotion de la diversité des expressions culturelles*.

La France a été particulièrement engagée lors de la rédaction de ces textes, aux côtés du Canada notamment.

D'autres initiatives émanent d'instances supranationales, parmi lesquelles on peut citer *l'Agenda 21 de la Culture* élaboré par un groupe de travail réuni au nom des Cités et Gouvernements Locaux Unis - CGLU- .

À l'échelle européenne, le Conseil de l'Europe incite à traiter les questions liées à la diversité à travers des programmes tels que « Cités Interculturelles » pour lequel la ville de Lyon a été sélectionnée en tant que ville- pilote auprès de 11 autres villes européennes. Enfin, le Parlement européen et le Conseil ont déclaré 2008 « Année du dialogue interculturel ».

Le Ministère de la Culture et de la Communication, afin de rendre effective la ratification par la France (2006) de la Convention pour la sauvegarde du patrimoine culturel immatériel, demande aujourd'hui aux collectivités territoriales d'établir un inventaire représentatif du patrimoine culturel immatériel repérable à leur échelle.

À l'échelle locale, des projets culturels vont être labellisés « Année européenne du dialogue interculturel ».

Cette actualité de la « diversité » nous fait prendre conscience que des approches très différentes de la diversité se côtoient. On parle alternativement ou simultanément de dialogue interculturel, de multiculturalisme, de communautarisme... D'autre part, on constate un écart entre ce contexte incitatif pour la prise en compte de la diversité culturelle et la pratique, les actions concrètes et les cadres fixés. Les journées « Nos Cultures de la Ville » de juin 2007, qui portaient sur « les politiques culturelles et artistiques à l'heure de la prise en compte des diversités » ont confirmé le flou qui entoure ces questions.

La proposition de la Mission de Coopération Culturelle sur la thématique « diversité culturelle » et dans le cadre du CUCS 2007- 2009 :

La Mission de Coopération Culturelle ouvre aujourd'hui un « chantier » qui vise à rendre effectifs les engagements pris dans le cadre des CUCS et de sa participation au programme « Cités Interculturelles ».

Ces engagements sont centrés sur les aspects culturels et artistiques de la diversité.

La Mission propose d'amorcer une réflexion avec les structures et les acteurs engagés sur les territoires, et ce, à partir de différentes questions :

- Chaque structure a-t-elle conscience des questions qui se posent autour de la prise en compte de la diversité culturelle ?

A-t-elle déjà mené une réflexion en interne autour de ces questions, au niveau de l'embauche (diversité des acteurs), des publics, de l'offre culturelle qu'elle propose (diversité des contenus culturels et artistiques)... ?

Est- elle intéressée par une réflexion sur ces questions ?

- **Quels problèmes, quels blocages identifie- t- elle pour avancer sur ces questions ?**

- **Quels projets, quelles actions sont déjà engagés ?**

Quelles expériences relevant de la diversité culturelle, la valorisant, la prenant en compte, repère- t- elle ? Ces projets peuvent émaner de la structure ou de ses partenaires, l'idée étant de dresser des « états de la diversité » de manière large.

Les objectifs : définir ensemble :

- **De quoi nous parlons.**

- **Le cadre d'un chantier** qui nous amène à penser ensemble ce qui peut être fait sur ces questions.

- **Où et jusqu'où l'on veut aller.**

Sur quel(s) axe(s) veut-on centrer la réflexion et les actions (la langue, la médiation interculturelle, les médias et la manière dont ils sont organisés et traitent l'information, ce qu'ils donnent à voir...?)

Quelle(s) forme(s) peut prendre la prise en compte de la diversité (charte de la diversité... ?)

L'objectif final serait de lister des **points incontournables et de formuler une proposition cadrée, émanant du terrain, et qui incite les élus à se positionner sur ces questions.**

Il s'agirait également **d'avoir une approche objective des pratiques culturelles** (pratiques culinaires, linguistiques, religieuses...) **qui s'exercent sur les territoires**, en les recensant.

Le calendrier :

- **Dernier trimestre 2008** : avoir élaboré des premiers points de proposition cadrée sur la question.

- **Dernier trimestre 2008/ dernier trimestre 2009** : à partir des propositions, aller- retours entre les élus et les acteurs de terrain sur la question.

Les réactions suscitées par la proposition :

→ Sur le 8° arrondissement :

Musée Urbain Tony Garnier, Marion PIOLLET :

Le Musée a un projet de résidence qui aboutirait à une exposition itinérante de photos « représentatives de la diversité » sur un support de bâches. L'idée est d'exposer l'image de la diversité comme une fierté.

Dans cette perspective, le Musée serait intéressé par la démarche présentée.

Bibliothèque municipale de Lyon, Marie- Annick GIRARD :

Après une formation sur la diversité dans les bibliothèques, elle s'interroge sur l'accueil que l'on réserve à cette diversité qui existe de fait - à travers le travail avec les écoles, par exemple- dans une bibliothèque.

Les blocages à l'amélioration de cet accueil résident dans la formation, mais sont aussi politiques.

Il est nécessaire d'engager un débat entre professionnels des institutions pour aller au-delà des stratégies d'évitement.

Il faut non seulement définir clairement ces questions, mais aussi avoir un engagement fort de la part du politique et des directeurs de bibliothèques.

Ecrans Libres, Samuel AUBIN :

Deux concepts qui se rapportent à la diversité méritent d'être explorés : l'identité et la laïcité.

Une question se pose : que fait- on de la diversité culturelle ?

Centre Social des Etats : Yvan BOTHOREL :

Le chantier est intéressant, il permettrait que les professionnels et les bénévoles y réfléchissent. En effet, « on travaille comme on peut », sans se poser de questions par rapport à nos pratiques. Toutefois, « l'ampleur fait peur ».

Quel niveau d'investissement devrait- on et pourrait- on y consacrer ?

MAC : Régis GIRE :

La proposition est trop large, on est « tous différents et tous pareils ! ». Il faut choisir un axe plus restreint de réflexion.

L'association des médiateurs culturels aborde ces questions actuellement.

Adjointe aux Affaires Culturelles et Animations Festives du 8^{ème} Ardt : Marie-Françoise DEHARO

C'est un chantier qui nous interpelle sur nos pratiques.

La question de la décision dans la programmation est difficile. Faut- il choisir le spectacle qui fédère l'ensemble (ce n'est pas satisfaisant), ou considérer et privilégier l'idée que l'art est un moteur d'innovation et qu'il aide à aller plus loin ?

Le choix de « la chanson française » pour les Etats en Fête permet de changer chaque année de répertoire et évite de s'enfermer dans les aspirations de quelques- uns.

Se pose aussi la question du bœuf, faut- il qu'il soit hallal ou pas ?

Il faut effectivement se questionner sur ce qu'il faut ou non développer autour de ces questions.

→ À la Duchère

Les réactions suscitées par la proposition :

Régie de quartier, Thierry :

Le débat, la réflexion peut ressembler à une stratégie d'évitement. On traite de la diversité culturelle pour ne pas parler des difficultés économiques et sociales qui naissent de la discrimination. La diversité culturelle n'est- elle pas une « tarte à la crème » ? En France, il y a beaucoup de non- dits voire d' « hypocrisie ». Par exemple, les difficultés statistiques liées à une classification qui ne permet de dénombrer que sous les catégories de « français » ou d' « étrangers » et non par origine.

Les cartes de séjour d'un an condamnent les titulaires à la précarité économique et sociale.

Faut- il adopter des politiques de « discrimination positive » ?

Volonté de dépasser les débats et les réflexions pour aller vers de l'opérationnel.

→ Sur le 5^o arrondissement

-Adjointe à la culture, au patrimoine, au social et aux solidarités : Gilda HOBERT:
La question soulevée en filigrane est celle de la cohésion, et l'intention est de continuer à travailler dans ce sens. En participant à l'atelier d'écriture organisé par la Maison des Passages en présence de Patrick Chamoiseau, il est apparu clairement que **nous sommes aujourd'hui obligés de mélanger des identités, nous sommes devant le fait accompli et il faut voir comment nous allons vivre harmonieusement ce métissage.**

Il existe **des diversités**, et il s'agit de **définir quelles sont les plus urgentes.**

Adjoint à la politique de la ville, à la démocratie de proximité, au développement durable, à l'emploi et l'insertion : Philippe GIRAUD:

Quelle est la configuration des personnes présentes autour de la table? Sont-elles là au titre de la politique de la ville ou au titre de la politique culturelle de la ville? Sur la question des groupes de travail proposés, il semble que, au moment où l'État se désengage, chacun veuille revisiter le projet qu'il porte. Sur ces questions, y aura-t-il des moyens supplémentaires relevant du droit commun?

Mission de Coopération Culturelle : Marc VILLARUBIAS:

Le principe est de réunir tous les acteurs qui ont été, à un moment où à un autre, impliqués sur cette question qui relève aussi de la politique de la ville.

En ce qui concerne le volet financier, aucune enveloppe spécifique n'est prévue, toutefois, une action particulière qui viserait à réaliser un repérage des actions menées au nom de la diversité, pourrait être financée dans le cadre de la politique de la ville.

AJD, M. Vuillet:

À partir de Janin, on peut faire deux constats:

Lors de la Fête des Lumières, les familles et les jeunes ont été étonnés de voir que des personnes extérieures au quartier venaient sur le quartier et s'y intéressaient. En ce qui concerne Janin en Scène, la question reste : comment faire accéder à d'autres cultures, à une façon différente d'aborder la culture ?

On n'arrive pas à avancer là-dessus, on se cagne à un mur.

Adjointe à la culture, au patrimoine, au social et aux solidarités : Gilda HOBERT:

Il faut en effet œuvrer dans le sens des adolescents et des jeunes adultes qui représentent une population à la marge.

Comment s'y prend-t-on pour que cette tranche d'âge ait accès à ce partage ?

Est-on suffisamment à l'écoute, trop à l'écoute ?

Mission de Coopération Culturelle: Xavier LUCAS:

Certes, il existe un « facteur jeune », mais il semble que le malaise relève d'autre chose que du simple fait d'être jeune. Des facteurs plus ethno- sociaux, des questions d'identité(s) interviennent et la question devient : comment se « dépatouiller » avec tout cela ?

Philippe Mangenot, Comédien Cie la Boulangerie:

Dans le groupe de théâtre, « même Dieu s'est mis de la partie » ! Il existe une relation avec un irrationnel, des choses que l'on ne peut pas maîtriser.

On a le sentiment de fournir des conditions parfaites, de vraies conditions pour réaliser un projet, or, il manque un pilier. Parfois **c'est incompréhensible**, mais nous sommes face à des situations de vie catastrophiques.

C'est ça la diversité au quotidien, ce sont des situations, qui, pour nous, sont inimaginables.

AJD, V. De Bortoli :

La diversité fait intervenir l'histoire de chacun, le parcours individuel de chacun, et l'intérêt de la démarche est là.

Ça demande un travail de longue haleine.

Théâtre du Point du Jour, A. Guittier :

Il semble que si l'on cadre un projet, la réalisation soit plus difficile, est-ce une question de culture ?

Philippe Mangenot, Comédien Cie la Boulangerie:

L'expérience de la rencontre avec un groupe de rappers est une rencontre d'univers artistiques formidable, là aussi on peut parler de diversité.

Il fallait qu'ils fassent un pas vers le comédien et le comédien, un pas vers eux, pour pouvoir parler ensemble d'un enjeu artistique commun. Puis en découlera la diversité des publics...

Adjoint à la politique de la ville, à la démocratie de proximité, au développement durable, à l'emploi et l'insertion : Philippe GIRAUD:

Au regard de l'expérience, derrière le mot diversité il y a :

***Différentes temporalités** : pour certaines personnes, la seule préoccupation est de pouvoir manger le soir, d'autres, peuvent anticiper et avoir un horizon temporel de plusieurs mois parfois. L'enjeu est de trouver sa place pour chacun.

*** Une situation différente dans l'espace** : certains ne sortent pas du quartier, alors que d'autres voyagent à travers le monde.

*** Un fossé en ce qui concerne les moyens dont on dispose, et avec lesquels on gère et on se meut dans cet espace et dans ce temps.**

À partir de ce constat, la question qui est posée ici est : quel est le degré d'adhésion à une démarche comme celle-ci ?

* Est- ce une commande publique et une belle ambition politique ? Jusqu'où doit- on aller pour vivre mieux ensemble ? En tant qu'élu, l'enjeu affirmé est **d'aider à vivre mieux ICI.**

* Qui fait quoi ? Est- on prêt à mobiliser, à donner des priorités qui s'inscriraient dans cette ambition et dans la durée ?

* Quelle seraient les modalités de travail, quel serait le cadre local ? Avec le regard de celui qui n'a pas d'idées préconçues en la matière, en tant que novice, « **je suis prêt à tout** », **mais les élus donnent des axes et ce sont ensuite les acteurs qui doivent faire.** Sont- ils d'accord ou non ?

Il y a toujours des clivages, des débats, des difficultés, et certaines nous semblent surmontables, dans la durée, il faut travailler sur celles- ci.

- **AJD, V. De Bortoli :**

Cette réflexion doit être menée avec les éducateurs qui devraient s'emparer de cette question culturelle qui tire vers le haut. Les difficultés sont souvent corrélées à une perte d'identité et la culture peut aider à trouver une identité. La pratique culturelle permet des avancées pour l'éducation des enfants.

Il y a un intérêt à travailler sur cette question, à participer à cette réflexion mais quel serait le support utilisé ? En effet, l'exercice exige un déplacement de la grille de lecture. **Les éducateurs peuvent alimenter une réflexion générale à l'échelle du quartier mais aussi sur les pratiques professionnelles.**

Bibliothèque du Point du Jour, M. Gruer :

La diversité est à la base du travail en bibliothèque mais il y a un manque crucial de chiffres relatifs à la sociologie des habitants du quartier.

Adjoint à la politique de la ville, à la démocratie de proximité, au développement durable, à l'emploi et l'insertion : Philippe GIRAUD:

Si une démarche commune est adoptée, ensuite, il appartient aux personnes dont c'est le métier, aux professionnels, de faire. La **mutualisation enrichit** mais ensuite, il faut agir métier par métier.

Bibliothèque du Point du Jour, M. Gruer:

En ce qui concerne les normes applicables pour les publics handicapés, alors qu'ils ne représentent que 25% des usagers de la bibliothèque, on affiche les horaires à leur portée et on oblige les autres à se baisser pour pouvoir les lire.

Théâtre du Point du Jour, A. Guittier :

On se rend compte que, si l'on veut aller chercher d'autres publics, il faut trouver d'autres formes. Le théâtre est toujours complet, on ne va pas demander au gens de ne plus venir pour faire entrer d'autres publics !

Le théâtre a déjà des projets mais ce n'est pas simple car **le contexte national contraint** à ne pas envisager de perspectives de développement.

Le travail partira avec enthousiasme dans cette direction mais pas dans des proportions gigantesques.

Bibliothèque du Point du Jour, M. Gruer:

Les choses sont d'ordre individuel, et le plus souvent, non perceptibles.

La difficulté est qu'elles sont inquantifiables.

Sucrés Salés et Compagnie :

Il y a un manque de temps évident, mais quand on est sur le terrain, on y est vraiment, et il y a souvent eu une réflexion menée autour des questions du collectif, de l'individuel, du socle commun de réception.

L'association voit un intérêt à apporter ses réflexions et à recevoir celles des autres.

→ Réactions lors du groupe de travail Pôle musical, le 26.05.08 :

MPT- Salle des Rancy:

Le réseau des MJC en Rhône Alpes est déjà engagé dans une réflexion sur ces questions, particulièrement à travers l'entrée des Lutttes contre les Discriminations, en partenariat avec l'Acisé. Cette démarche permet de réinterroger les pratiques internes.

Conservatoire de Lyon, Robert Llorca :

Le Conservatoire de Lyon a déjà défini un projet d'établissement basé sur la notion de **croisement(s)**. Une réflexion a déjà été menée en interne sur ce thème et le Conservatoire est déjà engagé, a déjà pris position.

CMTRA : Yaël Epstein :

L'intérêt de la démarche proposée est de mieux mesurer le hiatus qui existe entre l'existant, ce qui se fait réellement, et la volonté des acteurs, ce qu'ils attendent de ce thème.

→ **Commission culture PV 7°**

Compagnie Projet In Situ : Le modèle de discrimination positive proposé à Londres, qui considère explicitement que le nombre de personnes d'origines différentes, de personnes handicapées, sera un critère déterminant pour l'attribution des subventions à des projets artistiques est intéressant.

En France, il peut être choquant d'une part parce qu'il distingue clairement des catégories de personnes, d'autre part, parce qu'il est mal vu que le politique s'immisce dans le processus de création ou dans la programmation culturelle en fixant des objectifs si précis. **Cet exemple présente l'intérêt de proposer des solutions très concrètes.**

Sur un sujet auquel on veut donner une dimension locale, il est nécessaire **d'aller voir ce qui se passe ailleurs pour confronter et de décaler les regards.** De la même manière, la venue d'artistes étrangers permet de créer des espaces de dialogue allant dans ce sens.

A.R.T.S :

On ne peut pas concevoir le travail au niveau local sans penser « Europe ». **Il est intéressant de constater qu'à la Guillotière, on retrouve de nombreuses personnes dont les origines recoupent les pays avec lesquels on travaille.**

Arts en Scène :

Une étude interne à la structure a mis en évidence le fossé qui existe entre le « public cible » du projet de la structure et la réalité des adhérents qui appartiennent tous à une CSP ++.

Il est **nécessaire de construire des réseaux pour avancer sur ces questions car, entre les partis- pris et la réalité concrète, il y a un fort décalage.**

La structure a un projet relatif à la Guerre d'Algérie, une pièce de J. Genet, *Les paravents*. L'idée serait d'intégrer des algériens dans le travail.

Collectif Traversant 3 :

Dans le cadre des ateliers dispensés aux Cités Sociales de Gerland, la diversité est implicite, mais très présente. **On constate un repli communautaire, particulièrement chez les jeunes de 9 à 18 ans.** La démarche basée sur une pratique volontaire et individuelle permet de laisser de côté les sentiments d'appartenance à un groupe.

Il est très intéressant de se plonger sur ces questions mais la question mais comment le faire pour éviter à tout prix la manière frontale ? Quelle distance peut-on avoir sur ces questions alors même que l'on parle à partir de l'action concrète ?

Cie Projet In Situ :

A travers la danse et la gestuelle, on permet à chacun d'accepter son corps. Cela permet d'aller plus loin, en faisant **se côtoyer les différences**. Cette perspective crée une force génératrice de choses positives.

Par ailleurs, **il est primordial de prendre en compte l'individu**. Il faut travailler à cette échelle contrairement à ce qui est le plus souvent demandé au niveau administratif. Si l'on privilégie l'interpersonnel, on se déplace, on peut alors mobiliser les gens dans leur diversité.

Galerie la Rage:

Cette exigence d'individu demande du temps qui crée ensuite des complications par rapport aux critères d'attribution des financements qui sont le plus souvent quantitatifs. Comment répondre à la question du que vas- tu faire, par « je ne sais pas, ce sont les gens qui feront avec moi » ?

Artis:

Une autre forme de complexité naît de la **limite financière**. L'accès à la musique est souvent élitiste, mais à travers les pratiques amateurs, on peut plus facilement toucher des publics divers.

Il faut donc **mettre en place une politique tarifaire et une dynamique de réseau pour mélanger les personnes.**

Le fait que **les associations communautaires soient souvent repliées sur elles- même à la Guillotière, représente un blocage important.**

A. R.T.S :

Dans tous les cas, la conjugaison d'une base artistique forte couplée à une implantation importante sur le territoire, permet de mobiliser les gens.

Annexe IV. Questionnaire d'entretien

Questionnaire d'entretien : questions directives mais ouvertes sur la précision du choix des réponses

Esprit :

Où en est- on à Lyon sur les questions de la diversité culturelle, qui travaille là- dessus, qui n'y travaille pas, **comment** travaille- t- on ces questions, quelle est la **perspective** de ceux qui y travaillent, **pourquoi** travaillent- ils cette question ? Qu'ont- ils à dire sur la **prise en compte de la diversité culturelle aujourd'hui à Lyon, en attendent- ils quelque chose ou pas ?**

- 1) *repérage de l'existant*
- 2) *analyse et recensement des besoins*
- 3) *proposition à soumettre aux élus*

→ **Objectiver, mutualiser la réflexion et les expériences, nourrir un document qui pourrait faire référence pour chacun.**

1. D'où parle la personne rencontrée ?

✓ **Vous répondez aujourd'hui :**

- à titre individuel : préciser : ...
- au nom d'une association : en tant que personnel
 membre
- au nom d'une administration/ service :
- au nom d'une communauté particulière : - **Laquelle ?**

- **Quelle est votre relation à cette communauté ?**

- Autre :

2. Quel est votre parcours individuel / au sein de l'entité au nom de laquelle vous parlez ?

→ Comment la structure a-t-elle évolué sur la question de la diversité culturelle, pourquoi l'a-t-elle intégrée?

3. Quelles actions, quels projets sont engagés sur le thème de la prise en compte et de la valorisation de la diversité ?

4. Depuis quand la question de la diversité (revendiquée comme telle) est –elle une préoccupation pour vous/ votre structure?

→ Le terme « diversité culturelle » est-il employé dans la pratique de votre structure ? Quel autre terme est plus couramment employé ?

5. Quels sont les marqueurs de la diversité que vous travaillez ?

- langue,
- religion,
- sexe,
- territoire,
- culinaire,
- politique
- CSP
- ethnique (le visible)
- nationalité
- autre :

6. A quel niveau la diversité est- elle prise en compte dans votre structure?

- Des partenaires
- Des publics, des usagers
- Des bénéficiaires de l'action
- Des participants à l'action (diagnostic, conception, mise en œuvre, évaluation)
- Des artistes,
- Du personnel salarié,
- De la programmation (diversité des contenus et/ ou des formes),
- Autre :

7. Quel(s) type(s) de difficultés éventuelles avez- vous rencontrées dans la mise en œuvre de votre action autour de la diversité culturelle?

- Financières,
- Politiques,
- Mobilisation
- Visibilité
- Incompréhension des objectifs fixés
- Blocages en termes de représentations
- Autres :

8. Une réflexion est- elle menée sur ces questions au sein de la structure?

- Non**

Oui : - Dans quel cadre?

- de manière informelle
 - de manière formelle
 - collectivement
 - en interpersonnel
 - dans le cadre de formations
 - en interne exclusivement
 - avec des intervenants ou personnes extérieures à la structure
- À quelle périodicité ?
- Quels apports / difficultés? (niveau personnel ou collectif)

9. Sur la question de la diversité, quelle est votre perspective/ la perspective de votre structure ? (précisez le sens que recouvre la perspective revendiquée)

- interculturelle
- communautaire
- multiculturelle
- transculturelle

10. Quel est le diagnostic porté sur la politique de la ville de Lyon autour de la diversité culturelle?

11. Quels sont selon vous les points urgents à traiter sur ce thème ?

12. Etes- vous prêts à vous investir sur ces questions ?

13. Connaissez- vous des espaces de réflexion pour avancer collectivement sur ces questions ?

- Connaissez- vous des réseaux sur ce thème ?

- Connaissez- vous des expériences qui vous semblent intéressantes à l'étranger ?

Annexe V. Les personnes rencontrées ou contactées

Lyon 1er/ Pentes			
Structure	Nom	contact mail	contact tel
Contactés			
ASSFAM	Eliane Œuf	rhone@assfam.com	04.78.27.17.32
CS Grand' Côte	Djamel Zrari	csx.xrousseda@wanadoo.fr	04 78 28 46 77
Rencontrés			
BM 1er	Fatiha Toumi	ftoumi@bm-lyon.fr	04 72 27 45 55
Association Lalouma	Isabelle Lorenzo	lalouma69@yahoo.fr	(04) 72 07 93 10/ 06 11 35 52 41
Cie Image Aigue	Pierre BRINI	image@image-aigue.org	
Gertrude II	Guillemette Grobon	contact@gertrude.asso.fr	04.78.39.33.77
Théâtre du Mouvement	Claude Descaillot, Annie Legros	theatre.du.mouvement@free.fr	(04) 78 39 47 22
Lyon 3°			
Contactés			
Les Inattendus	Jean- Pierre Sougy	les-inattendus@club-internet.com	04 78 61 71 18
MPT Salle des Rancy	JC Lucas		
Femmes contre les intégrismes	Danielle Gillouin	gillouin.a.c.o@wanadoo.fr	04 78 88 56 87
AADN	Pierre Amoudruz	pierre.amoudruz@laposte.net ou aadn@fr.st	06 80 82 63 61
Rencontrés			
Grand Ensemble	Béatrice Dubell	bdubell@club-internet.fr	04 78 61 71 18
OQP	David Chaabi (président)		06 12 12 45 60
Awal	Lahcène Messahli, Lucie Ianno	association@awalgrandlyon.net	04 72 84 95 72
CS Bonnefoi	Marie- France Antona	mf.antona@wanadoo.fr	(04) 72 61 97 43/ 06 83 28 59 05
Crap	Giacomo SPICA	cra.p@alinto.com	(04) 78 95 16 08
Lyon 5°			
Contactés			
Théâtre du Point du Jour	André Guittier	theatre@lepointdujour.fr	04 78 15 01 80
Rencontrés			
CSF	Mme Pellicane	csfchampvert@orange.fr	04 72 57 85 63
Sucrés salés compagnie	Noémie Gilsinger, Martine Charlieux	sucre.sales@9online.fr	(04) 72 98 87 92
CSC Point du Jour	Marion Sauzay	point.csc@wanadoo.fr	(04) 78 25 55 89
Maison des Passages	Bruno Guichard, Camille Favier	maisondes passages@orange.fr	04 78 42 19 04
Cie La Boulangerie	Philippe Mangenot	ph.mangenot@wanadoo.fr	06 82 10 79 77

Lyon 7°			
Contactés			
Espace Culturel Mésopotamie	Mehmet Dogan	mehmet.doganecm@laposte.net	06 07 26 62 89
Rencontrés			
le Projet In Situ	Martin Chaput/ Martial Chazallon	tuvois@projet-insitu.com	04 78 61 68 46
6° Continent	Mohamed Sidrine	sixiemecontinent@wanadoo.fr	04 37 28 98 71
Lyon 8°			
Contactés			
Biographe	Cécile mathias		04 72 56 04 45
MJC Laënnec	Joceline Maubert- Michaud	mjc-laennec-mermoz@wanadoo.fr	04 37 90 55 90
CS des Etats Unis	Alix Large	cseu.asl@wanadoo.fr	04 78 74 50 29
Rencontrés			
EOLO (travail sur le Sénégal)	Martine Meirieu	loma@numericable.fr	06 03 51 24 81
Asso culturelle comorienne	Mr Ahmada		06 65 57 26 86
Association ACIF	Saïd Remini	djamel327@yahoo.fr	(06) 25 10 10 08
CS Mermoz	Eric Sagnes	direction.csmermoz@wanadoo.fr	04 78 74 26 78
Association Vie de Quartier	M. Karim Hamraoui	ksmaoui@hotmail.fr	06 21 75 2 483
Lyon 9°			
Contactés			
Educateur de prévention		espoir.lahinirina@rhone.fr	
Educateur de prévention		dalila.bouzit@rhone.fr	
Femmes culture solidarité partage	Blanche Poulard	blanche.poulard@akeneot.com	
La Mercerie	Michel Jeannès	michel.jeannes@lamerцерie.eu	04 78 27 69 28
CS du Plateau	Agnès Rollet	directioncsp@wanadoo.fr	04 78 35 31 33
Rencontrés			
ALTM	X. Rochefort	x.rochefort@altm.fr	04 72 52 23 80
Ecole maternelle E. Daudet	Sandrine Podgorski	ecolem-daudet@wanadoo.fr	04 78 83 63 66
Les Artpenteurs	P. Vandamme	artpenteurs@libertysurf.fr	06 80 94 35 06
CS Sauvegarde	Thierry Bertrand	cssauvegarde@wanadoo.fr	04 78 35 77 47
CSC Vaise	Eliane Wagner	culturelcsv@wanadoo.fr	04 78 83 71 34
MJC Duchère	Marie Burdin	marie.burdin@mjcduchere.org	04.37.49.78.12
Régie de Quartier	Thierry Escudero	regiedequartier-laduchere@wanadoo.fr	04 78 64 55 55
Institutions			
Contactées			
ENBA	Cécilia de Varine/ congé maladie	cecilia.devarine@mairie-lyon.fr	04 72 10 41 36
Les Subsistances	Elodie Bersot	elodie.bersot@les-subs.com	04 78 30 37 26
Rencontrées			

MAC	Régis Gire	regis.gire@mairie-lyon.fr	04 72 69 17 28
TNG	Véronique Chante	rp@tng-lyon.fr	04 72 53 15 14
Bibliothèque Municipale	Marie- Annick Girard	magirard@bm-lyon.fr	(04) 78 62 19 17
Opéra National de Lyon	Stéphanie Petiteau	spetiteau@opera-lyon.com	04.72.00.47.25
Conservatoire de Lyon	Robert Llorca	robert.llorca@conservatoire-lyon.fr	04 78 15 09 67
Chefs de projet, agents de développement			
Rencontrés			
Mission 8°	Hervé Genco	herve.genco@mairie-lyon.fr	04 72 78 51 36
Mission 5° / 9°	Hélène Blanchard	helene.blanchard@mairie-lyon.fr	04 72 53 67 88/ 04 78 15 02 92
Mission 7°	Stéphane Badonnel	stéphane.badonnel@mairie-lyon.fr	04 37 65 16 21
Mission jeunesse	Dominique Sonjon	dominique.sonjon@mairie-lyon.fr	04 26 99 66 37 / 06 16 81 27 51
Medias			
Contactés			
Radio pluriel	Clémentine Bernard	clementine.bernard@wanadoo.fr	
Rencontrés			
Echomundi, Ekodafrik	F. Caruso/ Ch. Amany	crisophe.amany@ekodafrik.net / echomundi@yahoo.com	06 83 49 80 12
Cap Canal	Cécile Taillandier	cecile.taillandier@mairie-lyon.fr	
Autres (proposition pendant les entretiens/ appel car intérêt pour la pratique)			
Contactés			
Rhôneafrika	Tatiana Raitif (présidente)	tatiana.raitif@rhonafrika.com	L'association ferme et pas de disponibilités
Educatrice spécialisée	Marianne Tisserand	Marianne.TISSERAND@rhone.fr	
Responsable délégué des MJC RA	JP Ropars	jean-paul.ropars@mjc-rhonealpes.org	
OPAC	Alexandra Robert	a.robert@opac-grandlyon.fr.	
Rencontrés			
Théâtre des Asphodèles	Thierry Auzer / Laeticia Mendez	caravane@caravanesdixmots.com	04 72 12 04 32
Traces/ Aralis	Mustapha Najmi/ Benjamin Vanderlick	mustapha.najmi@aralis.org	04 72 75 79 36/ 06 08 05 28 06
Théâtre du Grabuge	Géraldine Bénichou	administration@theatredugrabuge.com	04 72 33 69 26
CMTRA	Yaël Epstein	epstein@cmtra.org	(04) 78 70 81 75
Et Compagnie	Matthieu Loos	matthieu.loos@improetcompagnie.com	06 82 12 65 87
Invers@lis librairie	Gérard Théobald	inversalis.librairie@orange.fr	04 37 91 07 33
Habitante 8ème Ardt	Marie- Madeleine Darcon	marie-madeleine.darcon@orange.fr	06-81-18-07-60/ 04-78-76-08-52
Autres repérés			
Contactés			
Chaleurs du monde (3°)		asso@chaleursdumonde.com	04 72 36 03 44

Forum associatif tous ensemble Bisso (7°)		bissobesse@paros-fr.com	04 78 69 79 62
Radio trait d'union (7°)		rtu@rtufm.com	04.37.28.65.16
Village KPAKPATO		kpakpato@ekodafrik.net	04 72 35 19 24
Samake Kunda (1er)		samakekunda@voila.fr	04 78 28 78 67
Galerie Regards Sud	Abdellah Zerguine	regard.sud@orange.fr	04 78 27 44 67
Club Culturel Franco Syrien 3°			
Groupe Abraham	Bertrand Bosc	foyerprotestant@lyon-duchere.com	04 78 35 92 10
Rencontrés			
Association des musulmans de la Duchère	Hafid Sekhri	sekhrihafid@yahoo.fr	
Café Philo interculturel de Fomidec 3°	Etienne Duval	etienne.duval@cegetel.net	04 72 07 09 52
Espaces Latinos	Juanario Espinoza	latinos@orange.fr	04 78 29 62 90
Fondation de France	Carmen Sanchez (Référente délégation RA), Françoise Simonet (Référente culture de la délégation RA)	Carmen.SANCHEZ@fdf.org	

Annexe VI. Des exemples de documents produits au terme d'une réflexion spécifique sur la question de la diversité et de son influence dans les pratiques professionnelles.

Charte EOLO

CREER, ACCOMPAGNER, CONCERTER

Le 6 février 2007, des artistes intervenants au nom de l'association et des bénévoles ont réaffirmé collectivement les principes déontologiques qui fondent et qui guident la supervision des ateliers auxquels EOLO prend part.

Créer

Les ateliers que supervise EOLO ne répondent pas un objectif thérapeutique ni à un objectif occupationnel.

Ils doivent avant tout permettre à ceux qui y prennent part de prendre du **plaisir** et de s'inscrire dans **une démarche de création**. Ils peuvent également permettre à certains un « **mieux être** » et contribuer à un « mieux vivre ensemble », à « **faire société** ».

Accompagner

Parce qu'une démarche de création est une démarche exigeante, elle ne peut résulter d'un seul « laisser faire ». EOLO proposant des ateliers collectifs, elle ne peut non plus consister en un seul « faire » individuel.

Elle réside dans un « **faire avec** » d'autres qu'accompagne les artistes en mobilisant leurs compétences artistiques et leur capacité d'écoute et d'empathie.

Une démarche de création est une « **aventure** » dont le cheminement ne peut être préalablement défini et dont le résultat est forcément incertain. Aussi, c'est davantage le processus qui prime que le résultat, la production auquel il conduit. Du reste « l'échec » n'est pas forcément négatif et la réussite, quant à elle, peut s'avérer très déstabilisante pour ceux qui ont une représentation négative d'eux-mêmes.

Aussi, EOLO ne s'impose pas et n'impose pas d'obligation de résultats pour laisser ouverte l'aventure artistique. Elle s'impose en revanche **une obligation de moyens** pour que chacun puisse y prendre part le plus possible. Cela passe pas la cooptation d'artistes se reconnaissant et en capacité de porter les

principes énoncés dans cette charte, des temps de régulation et d'échanges entre artistes, la constitution de duos quand cela est possible et pertinent.

Concertier

Une démarche de création demande de reconnaître chacun dans ses qualités d'acteur et d'auteur et de créer un espace qui permette d'exprimer cette double qualité. La participation aux ateliers ne peut ainsi qu'être volontaire ; elle ne peut pas être imposée. L'espace que représente l'atelier doit être un espace ouvert, **un espace des possibles** qui permette aux participant d'exprimer et de cultiver leur imaginaire, leurs envie de faire avec d'autres sans aucune autre limite que le respect de chacun. Pour autant, il doit être aussi **un espace sécurisé** par des règles négociées collectivement et un rituel qui permettent à chacun de s'exprimer à se manière, de se situer parmi les autres. Il doit permettre de se lancer, de prendre un risque mais en garantissant que personne ne soit mis ou ne se sentent mis en échec.

EOLO n'est pas un prestataire de services qui mobiliserait des artistes pour répondre à des attentes d'institutions commanditaires. Elle revendique son attachement à son **identité associative**, à son objet statutaire et aux **valeurs humanistes** qu'elle entend respecter et promouvoir à travers ses actions. L'association travaille systématiquement en partenariat avec des institutions qui financent ses activités et qui accueillent les ateliers de pratiques artistiques qu'elle supervise. Elle se veut très vigilante à ce que ce partenariat fasse sens pour chacun en veillant à ce que le positionnement, les responsabilités et les compétences de chaque personnes parties prenantes soient claires et respectées. Ainsi, si EOLO se situe au carrefour de différents champs (artistique, éducatif, culturel, social...), les artistes interviennent en son nom à partir d'une entrée et de compétences artistiques revendiquées et reconnues.

Les ateliers s'organisent ainsi dans différents cadres complémentaires : **un cadre financier** négocier avec le financeur, **un cadre institutionnel** porté par l'établissement qui accueille l'atelier, **un cadre artistique** défini et sous la responsabilité de l'artiste. Ces cadres sont négociés, sous l'égide d'un référent institutionnel, avant tout démarrage d'un atelier et doivent être régulés lors de son déroulement.

La Charte déontologique de la médiation culturelle, rédigée par l'association de la Médiation culturelle

Elle est accessible à l'adresse suivante :

<http://mediationculturelle.free.fr/PDF/MCAVersUneCHARTEMEDIATION.pdf>