

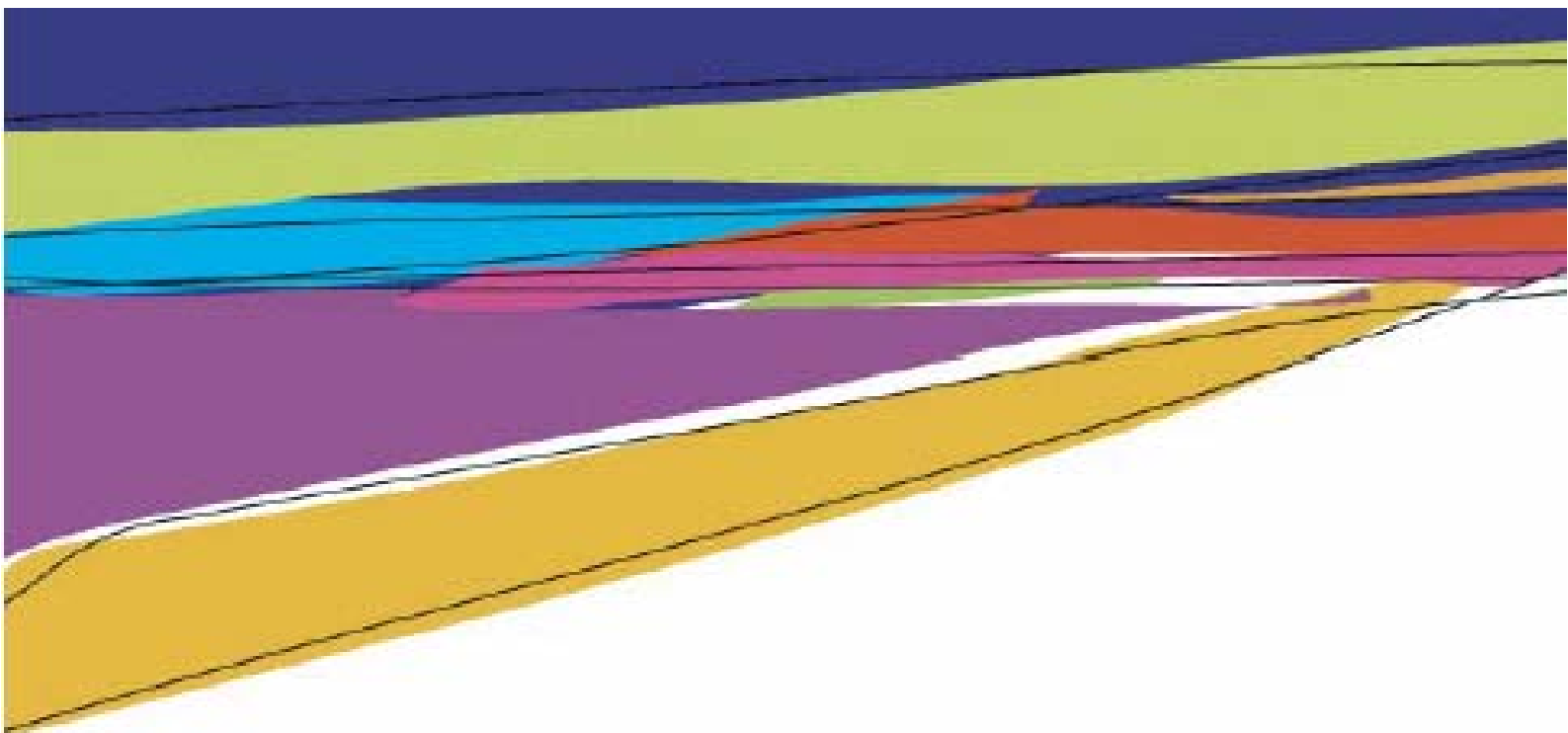


*La ville autrement...*

# **DISCRIMINATIONS "RACIALES" ET EMPLOI**

**JEUDI DE LA VILLE  
DU 7 OCTOBRE 2004**

*Journée régionale co-organisée par l'IREV  
et l'association "D'un Monde à l'Autre"*



## SOMMAIRE

<b>Avant-Propos</b>	page 2
<b>Les discriminations dans l'emploi : présentation générale de la problématique</b> <i>par Philippe Bataille, sociologue au CADIS</i>	page 3
<i>Les processus discriminatoires</i>	
<b>Le regard des acteurs du Nord Pas-de-Calais sur les Discriminations – Résultats de l'étude menée dans le Cadre du projet Adile/Pic Equal</b>	page 5
<i>Par Aurélie Jaulin, chargée de développement au Centre de ressources régional contre les discriminations, D'un Monde à l'Autre</i>	
<b>Les modes d'expression de la discrimination dans l'entreprise</b>	page 7
<i>par Hélène Garner-Moyer, doctorante au CERGORS</i>	
<b>Des éléments de compréhension des processus discriminatoires</b>	page 9
<i>par Ahmed Benhyachi, consultant à l'IFAR</i>	
<b>Ils ont dit...</b>	page 10
<i>Eléments de débat</i>	
<i>Les réponses aux processus discriminatoires</i>	
<b>Eléments de réponse apportés par le projet ADILE</b>	page 12
<i>pistes d'action et propositions méthodologiques par Aurélie Jaulin, chargée de développement à D'un Monde à l'Autre et Jacques Roy, Université de Marne la Vallée</i>	
<b>Témoignages d'acteurs</b>	
<i>Le rôle des consultants en recrutement</i>	page 13
<i>par Bruno Hubert, Directeur régional Hudson Global Ressources</i>	
<i>La construction d'une réponse judiciaire à la discrimination</i>	page 14
<i>par Mohamed Brahmi, Fédération des travailleurs de la métallurgie, CGT</i>	
<b>Propositions du rapport « les oubliés de l'égalité des chances » de l'institut Montaigne</b>	page 15
<i>par Michel David, Président D'un Monde à l'Autre</i>	
<b>Table ronde</b>	page 16
<i>Construire les réponses</i>	
<b>Conclusion</b>	page 20

## AVANT PROPOS

« Discriminations "raciales" et emploi », c'est le thème qui a été choisi pour ce Jeudi de la ville du 7 octobre 2004, organisé conjointement par l'IREV, centre de ressources régional de la politique de la ville, et l'association "D'un Monde à l'Autre", centre de ressources régional de lutte contre les discriminations.

Cette journée d'échanges animée par Guy Michel (ADSP) devait d'abord offrir, au cours de la matinée, l'occasion de présenter les dernières avancées de notre connaissance et compréhension des *processus discriminatoires*.

Pour cela elle se basait sur les résultats de l'étude réalisée dans le cadre du projet ADILE [Agir contre les discriminations par l'initiative locale pour l'emploi], programme d'initiative communautaire EQUAL. Cette étude réalisée en 2002-2003, dans le cadre d'un projet régional porté par l'IREV, initié et animé par D'un Monde à l'Autre, révèle le positionnement des divers acteurs de l'emploi à l'égard des discriminations "raciales" au travail et propose des pistes d'action à engager.

L'après-midi était spécialement dédiée à l'échange sur quelques actions susceptibles de lutter contre le phénomène discriminatoire et sur la place que chaque type d'acteurs peut saisir dans la *construction des réponses*.

La présence de professionnels de l'emploi, chercheurs, élus, représentants d'institutions et chefs d'entreprise à cette rencontre devait aussi permettre de *mettre en débat* ces constats et acquis avec des experts et acteurs de terrain.

Vous trouverez dans cette synthèse l'essentiel des enseignements de cette journée, qui seront par ailleurs capitalisés dans le cadre du projet ADILE.



## **LES DISCRIMINATIONS DANS L'EMPLOI : PRESENTATION GENERALE DE LA PROBLEMATIQUE**

### **Philippe Bataille**

*sociologue au CADIS [Centre d'analyse et d'intervention sociologiques] de l'Ecole des Hautes Etudes en Sciences Sociales*

**Philippe Bataille, l'un des chercheurs qui a médiatisé l'existence des discriminations raciales sur le marché du travail, il y a près de dix ans, fait le point des avancées de la réflexion et des actions menées dans ce domaine.**

Le sociologue indique d'abord qu'on s'accorde aujourd'hui à reconnaître que la réflexion sur les discriminations "raciales" dans l'emploi a produit peu de résultats satisfaisants, non seulement sur le plan de l'analyse, mais également au regard des actions entreprises pour endiguer le phénomène.

Néanmoins, il repère plusieurs avancées positives et encourageantes. Il se réjouit, en premier lieu, que diverses identités professionnelles et politiques se soient rapprochées pour produire un « *objet légitime de l'action publique* », une conscience collective des discriminations "raciales". En sortant de leur individualisme, elles se mettent en capacité de créer collectivement des dispositifs, de faire voter des lois, de mener des actions ; en dépassant les témoignages isolés, elles font aussi de la discrimination une question politique.

La deuxième avancée significative, c'est une prise de conscience générale : on perçoit aujourd'hui qu'il ne suffit plus de comprendre l'idéologie raciste, mais qu'il faut également appréhender une réalité plus complexe, celle des pratiques discriminatoires. Il affirme ainsi que « *le projet raciste n'englobe pas tout le fait discriminatoire, également composé de pratiques discriminatoires parfois détachées d'intentions idéologiquement racistes* ».

Mais que faut-il entendre par « discrimination raciale au travail » ? Le sociologue la définit comme « *toute conduite de sélection qui introduit des critères culturels qui, de près ou de loin, caractérisent des publics qui ressemblent sur l'ordre des représentations culturelles à des enfants d'immigrés* ».

### **A l'exact milieu entre le racisme idéologique et la discrimination raciale**

On se situe à l'exact milieu des deux réalités : pris entre un sursaut de l'idéologie raciste accompagné d'une banalisation de l'idéal raciste et la formulation d'une discrimination sans lien avec l'idéologie raciste.

Et pour prouver que la discrimination raciale déborde de beaucoup le projet raciste, il cite l'exemple des jeunes des quartiers, victimes de discriminations raciales non pas en raison de leur identité ethnique supposée, mais en raison des traits culturels qui accompagnent leur représentation sociale. À leur égard, le fait discriminatoire se nourrit aussi de la représentation sociale du chômage, de celle du quartier ou encore de la paupérisation de leurs parents.

Pour lutter efficacement contre les discriminations raciales à l'emploi, Philippe Bataille recommande aux acteurs politiques et de terrain de toujours garder à l'esprit ces deux notions et leur mince frontière. Combattre uniquement le racisme idéologique lui semble faire courir le risque de dissimuler encore davantage la pratique discriminatoire, qui romprait alors son lien avec le racisme. Réciproquement, il faut aussi s'attaquer aux conduites discriminatoires qui, bien que n'étant pas justifiées par un racisme idéologique et politique, génèrent un traitement différencié des individus remettant alors en cause le principe d'égalité de traitement, le fondement même du lien social et du vivre ensemble.



Il reste maintenant à transformer cette conscience en principe d'action, conclut Philippe Bataille. Il invite alors chaque acteur à mobiliser l'appareil réglementaire et juridique contre les pratiques sociales qui bafouent le principe d'égalité. Pour modifier les représentations sociales, il recommande de réconcilier l'égalité et les différences, de considérer que les deux sont inséparables et de ne plus tolérer que la société orchestre la destruction des individus. Et pour cela, il convient de commencer par rétablir une image valorisante de la personne issue de l'immigration, qu'il décrit, pour sa part, comme un individu riche d'une personnalité et d'un parcours forcément différents, renforcés par un bagage culturel et des diplômes souvent identiques à ceux des Français de souche.



## **REGARD DES ACTEURS DU NORD-PAS-DE-CALAIS SUR LES DISCRIMINATIONS Résultats de l'étude menée dans le cadre du projet ADILE/PIC EQUAL**

**Aurélié Jaulin**

*chargée de développement au Centre de ressources régional contre les discriminations, «D'un Monde à l'Autre»*

### **Quels regards les acteurs de l'emploi portent-ils sur les discriminations "raciales" au travail ? Aurélié Jaulin présente les résultats du diagnostic réalisé dans le cadre de l'étude ADILE [Agir contre les discriminations par l'initiative locale pour l'emploi]<sup>1</sup>.**

Que connaissent les acteurs de l'emploi du Nord-Pas-de-Calais des discriminations raciales dans l'emploi et comment se mobilisent-ils face à elles ? L'étude coordonnée par Aurélié Jaulin (D'Un Monde à l'Autre) et Saïd Bouamama (IFAR) se base sur une enquête menée en 2002 et 2003 auprès des acteurs de l'emploi des bassins de Maubeuge, Valenciennes et Hénin-Carvin. Plus de quatre-vingts entretiens ont été réalisés auprès des acteurs de l'insertion professionnelle du service public de l'emploi et d'organismes privés de placement, des professionnels de la formation et/ou de l'insertion. Des responsables des ressources humaines de petites et grandes entreprises, des acteurs de la politique de la ville ainsi que des personnes victimes de discriminations raciales ont été consultés.

#### **Une prise de conscience difficile**

Parmi les constats généraux, Aurélié Jaulin indique que la discrimination "raciale" n'est plus un tabou, qu'elle est désormais admise par tous. Toutefois, elle demeure le plus souvent méconnue et sous-estimée dans son ampleur, y compris par des acteurs qui sont pourtant censés agir contre elle. C'est d'ailleurs cette mauvaise lecture du phénomène qui les paralyse dans leurs actions.

La notion-même est d'abord fréquemment confondue avec celle de racisme. Et lorsqu'ils perçoivent l'existence d'une discrimination, la plupart des individus questionnés la réduisent à une discrimination directe, en tant que relation frontale entre deux individus. Ce qui relève du fonctionnement des organisations ou de la société dans son ensemble est généralement occulté. Les personnes interrogées s'empêchent du coup de reconnaître qu'il est possible d'être discriminant de manière involontaire et qu'eux-mêmes peuvent coproduire le processus discriminant.

Interrogées sur les causes de la discrimination, les personnes citent des facteurs « essentialistes », relevant strictement de l'individu : elle serait affaire de mentalités, de préjugés, d'éducation. Elles invoquent aussi des causes ou des responsabilités extérieures. Ainsi pour bon nombre d'intermédiaires à l'emploi, la question ne relève que des entreprises ou de l'influence de la situation internationale et des médias sur les représentations.

Les acteurs considèrent donc toujours que le problème vient de l'autre, ce qui rend finalement improbable leur propre remise en cause et génère un sentiment d'impuissance, qui les retient d'agir.

Quand ils approchent une perception systémique du phénomène, comprenant que les discriminations raciales débordent le racisme et sont en partie produites par le fonctionnement des organisations, la complexité de la notion tend à paralyser toute tentative d'action et à revenir une nouvelle fois sur la discrimination directe, plus aisée à appréhender.

#### **Des lois et dispositifs méconnus**

---

<sup>1</sup> Cette étude, intitulée « La discrimination "raciale" dans trois bassins d'emploi du Nord-Pas-de-Calais, analyse d'acteurs » a été menée dans le cadre du Programme d'Initiative Communautaire EQUAL et financée par le Fonds social européen.

Elle est téléchargeable sur le site Internet de l'IREV: [www.irev.fr](http://www.irev.fr)

## Les processus discriminatoires

De quelles marges de manœuvre les acteurs de l'emploi pensent-ils disposer pour lutter contre les discriminations ? De manière générale, l'étude montre qu'ils ignorent ou méconnaissent les lois et les dispositifs juridiques actuels. Les connaissances sont toutefois plus développées chez les professionnels du service public de l'emploi, sans qu'elles soient pour autant articulées à une stratégie de l'institution.

Si les acteurs n'utilisent pas ces outils, c'est aussi parce qu'ils les jugent inopérants et opaques.

Si l'on excepte cette vision du cadre juridique, quasi-unanime, les positionnements de chaque catégorie d'acteurs offrent une grande variété, conséquence de la place qu'ils occupent sur le marché de l'emploi.

### Les acteurs intermédiaires de l'emploi

Les professionnels des politiques publiques et du service public de l'emploi témoignent fréquemment de leur sentiment de solitude du fait du manque de stratégie collective que leur structure pourrait porter en matière de lutte contre les discriminations.

Ils occupent par ailleurs une position fort inconfortable, jouant l'interface entre une demande d'emploi pressante et une offre potentiellement discriminante formulée par les entreprises. Aurélie Jaulin qualifie ainsi les intermédiaires de l'emploi de « *victimes secondaires des discriminations* ». Les professionnels de la formation et de l'insertion, du fait sans doute de leur statut plus libre, semblent, eux, plus mobilisés sur ce sujet.

Dans le secteur privé, les entreprises de travail temporaire se sentent généralement peu concernées par l'action contre les discriminations et s'estiment plutôt au service d'un client-roi. Cette position décomplexée est, en revanche, impossible à tenir dans le service public de l'emploi, dont les agents reçoivent une double injonction paradoxale de la part de leur tutelle. Ils sont encouragés à placer un maximum de personnes à l'emploi et, en même temps, ils doivent veiller à l'égalité de traitement et des chances. Pour anticiper ces situations inconfortables, il peut leur arriver de ne pas présenter, volontairement, les candidats issus de l'immigration aux entreprises potentiellement discriminantes. Ils participent du coup eux-mêmes au processus de discrimination.

### Du côté de l'entreprise

Pour justifier le petit nombre de personnes issues de l'immigration dans leur entreprise, les employeurs font le plus souvent référence à une résistance supposée de la part de leurs salariés. L'embauche de cadres d'origine étrangère est vécue comme problématique par les recruteurs, d'autant plus à des postes à responsabilité. Parmi les entreprises interrogées, de toute taille et implantées dans tous les secteurs d'activités, aucune n'avait d'ailleurs embauché plus d'un cadre d'origine étrangère.

Aurélie Jaulin insiste alors sur l'importance du rôle du responsable des ressources humaines non seulement dans le processus de recrutement, mais aussi en amont, puisque la fonction recrutement est de plus en plus souvent confiée à des prestataires extérieurs. Sa place dans la hiérarchie et sa vision claire des maillons à mobiliser lui confèrent en effet les moyens d'agir contre les engrenages discriminatoires.

### Les acteurs des politiques publiques

L'absence d'affichage au niveau local d'une politique de lutte contre les discriminations et le peu de clarté sur l'engagement des institutions génèrent un manque de légitimité pour les acteurs qui ont cette thématique à traiter. En conséquence, les acteurs de la politique de la ville adoptent une extrême prudence qui va jusqu'à la non-action. La politique de la ville ne semble pas non plus exploiter son rôle d'expertise ni assumer qu'elle soit elle-même une politique spécifique dérogeant au droit commun, autrement dit une forme d'action positive.



### Les victimes de discrimination

Enfin, les personnes exposées à la discrimination raciale dans l'emploi additionnent les expériences de parcours plus longs que la normale, des orientations subies, des réorientations contraintes vers des secteurs considérés comme plus ouverts. Leur analyse des discriminations et de leurs causes est assez souvent poussée et peut faire appel à des explications peu mobilisées, comme l'influence encore pesante de représentations héritées du passé colonial de la France.

## LES MODES D'EXPRESSION DE LA DISCRIMINATION DANS L'ENTREPRISE

**Hélène Garner-Moyer,**

doctorante au C.E.R.G.O.R.S. [Université Paris I]

**Hélène Garner-Moyer détaille ici les formes adoptées par la discrimination dans l'entreprise à l'égard des personnes immigrées ou issues de l'immigration, au moment de leur recrutement, puis au cours de leur itinéraire professionnel.**

Dans l'exposé de sa thèse, basée notamment sur les données établies par l'enquête Génération 98 menée par le Centre d'Etudes et de Recherches sur les Qualifications<sup>2</sup>, Hélène Garner-Moyer s'intéresse à la fois à l'expression directe de la discrimination, lorsqu'elle prend la forme d'une exclusion ou d'un refus de droits [à l'embauche, à la formation continue, à la progression salariale ou à la mobilité] ainsi qu'à son expression indirecte. Elle se traduit dans ce cas par des conditions de travail ou des perspectives professionnelles inférieures à celles des autres salariés ou à ce qu'elles devraient être.

#### **Définitions**

*Hélène Garner-Moyer rappelle la définition de la discrimination directe et indirecte, telle qu'elle est donnée dans les directives européennes.*

*La **discrimination directe** se produit lorsque, pour des raisons de race ou d'origine ethnique, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre, qu'elle ne l'a été ou ne le serait à situation comparable [article 2, directive européenne 2000/43 du 29 juin 2000]. Il s'agit donc d'une décision intentionnelle sur la base de critères illicites.*

*La **discrimination indirecte** résulte d'une pratique en apparence neutre, mais qui a pour effet d'exclure ou de désavantager de façon significative les membres d'un groupe. La discrimination indirecte peut provenir d'un recrutement géographique, d'une sélection sur connaissance d'un dialecte, de tests culturels favorisant les locaux... On ne se préoccupe pas ici des intentions de l'auteur, élément souvent très difficile à déceler et à prouver, mais simplement des effets de la mesure. Pour dénoncer la discrimination indirecte, la victime fait simplement état d'une différence de traitement ; c'est ensuite à l'employeur de démontrer que cette différence est justifiée. La notion de discrimination indirecte est utilisée dans la jurisprudence au Royaume-Uni et a été transposée en droit français via les directives européennes 2000/43 et 2000/78.*

2 Les résultats de cette enquête sont publiés notamment dans CEREQ : Quand l'école est finie... Premiers pas dans la vie active de la Génération 98, mars 2001. <http://www.cereq.fr>



## *Les processus discriminatoires*

### **Les formes de la discrimination au moment du recrutement**

La discrimination peut manifestement prendre diverses formes au moment du recrutement. L'importance croissante accordée au facteur humain et aux critères de sélection subjectifs ["qualités relationnelles", "aptitude à communiquer" ou "bonne présentation"] est la première manière, selon Hélène Garner-Moyer, d'introduire de la discrimination indirecte dans l'acte de recrutement. Celle-ci entraîne une exposition au chômage plus importante des personnes d'origine étrangère : 18,4 % contre 8,3 % de Français [source : Enquête Emploi, Insee 2002].

La doctorante renchérit en ajoutant que ces statistiques minorent le phénomène en négligeant de distinguer les chômeurs issus de parents français et les chômeurs nés de parents immigrés ; alors que ce n'est pas tant la nationalité qui joue sur la rapidité d'insertion professionnelle, mais l'appartenance supposée à une ethnie. Il semble même que les femmes souffrent d'une double discrimination liée au genre et à l'origine.

Mais la discrimination à l'égard de cette population peut être plus indirecte encore et plus pernicieuse que le refus d'embauche. Les personnes immigrées ou issues de l'immigration sont en effet sur-représentées dans les formes de travail insécurisantes et instables : le temps partiel et le CDD, l'intérim, le travail saisonnier et les mesures d'aide à l'emploi.

### **L'ethnisation des métiers**

Elles sont aussi victimes de déclassements plus fréquents, autrement dit, elles occupent souvent un poste au niveau de qualification inférieur à leur niveau de diplôme. Frustrations, freins à l'évolution de carrière, voilà autant de conséquences négatives pour ces victimes de la discrimination.

La dernière forme que peut adopter la discrimination à l'embauche est la suivante : les populations d'origine étrangère se voient confier des tâches spécifiques, occupent des métiers "réservés". La personne ne se voit pas nécessairement attribuer un statut inférieur à ses capacités, un poste moins qualifié ou un bas salaire, mais peut par exemple être tenue à distance de la clientèle. Hélène Garner-Moyer aborde à ce sujet la tendance déjà amorcée de l'ethnisation de certaines filières, comme les métiers du bâtiment et de la communication-arts-spectacle ou du secteur sanitaire et social, qui intègrent dans une proportion plus grande qu'ailleurs les populations originaires du Maghreb.

### **Les différents moments de la discrimination dans la vie professionnelle**

Les facteurs discriminatoires qui interviennent au cours de la vie professionnelle du salarié sont plus délicats à mettre en exergue, d'abord parce qu'ils ont fait l'objet de peu d'études, mais aussi parce qu'ils se mélangent souvent à d'autres facteurs.

Hélène Garner-Moyer préfère par conséquent mettre en évidence les moments où ils sont susceptibles de se produire. Elle signale que la discrimination peut d'abord apparaître au moment de la détermination du salaire, sous une forme directe quand le salarié ne bénéficie pas de l'évolution salariale accordée à d'autres collègues, ou indirecte quand il jouit d'une moindre progression salariale.

Elle se manifeste également dans l'accès aux dispositifs de la formation continue, sous une forme indirecte puisque la formation continue profite davantage aux cadres de l'entreprise alors que les populations de l'immigration sont souvent moins qualifiées.

On peut supposer aussi, sans que le phénomène soit toutefois évalué avec précision, que les populations de l'immigration connaissent des progressions de carrière plus lentes que les autres salariés. L'individualisation croissante de la gestion des carrières et la remise en cause du modèle diplôme/ancienneté ouvrent en tout état de cause des espaces aux comportements discriminatoires.



## Les processus discriminatoires

Hélène Garner-Moyer se demande en dernier lieu, si la surexposition au licenciement est la conséquence de discriminations ou si elle est simplement liée au fait que les populations issues de l'immigration sont plus représentées dans les catégories les moins qualifiées et donc les plus vulnérables en situation de licenciement.

### **DES ELEMENTS DE COMPREHENSION DES PROCESSUS DISCRIMINATOIRES**

**Ahmed Benhyachi,**

consultant à l'I.F.A.R. (*Intervention-formation-action-recherche*)

**Alors que l'existence de différentes formes de discriminations fait aujourd'hui consensus, Ahmed Benhyachi réinterroge ici les réflexions menées sur les mécanismes producteurs de discrimination.**

Comme Philippe Bataille, Ahmed Benhyachi estime que les résultats produits par la réflexion entamée, il y a presque dix ans, sur les processus discriminatoires sont douloureux à admettre tant d'un point de vue conceptuel qu'opérationnel. Les dispositifs et les programmes d'action lui semblent s'être accumulés sans qu'on puisse identifier les effets correcteurs qu'ils apportent, hormis « *quelques éclats médiatiques de circonstance* » sur des parcours de réussite célébrés.

Ahmed Benhyachi revient d'abord sur ce qui met tout le monde d'accord, chercheurs comme acteurs de terrain ou acteurs politiques. Tous reconnaissent désormais trois formes de discrimination : la discrimination directe liée à l'affichage raciste, la discrimination indirecte pernicieuse, insidieuse et invisible et la discrimination systémique induite par le fonctionnement global de l'entreprise, de l'institution ou plus largement de la société.

Mais il souhaite immédiatement dépasser le consensus sur les concepts, les formes et les effets de la discrimination pour relever les contradictions de la réflexion et notamment celles qui portent sur les mécanismes à l'origine de la discrimination.

#### **L'éthnicisation des rapports sociaux**

"*Tout le monde s'accorde à dire que les personnes issues de l'immigration sont sur-représentées dans les statistiques du chômage, mais des dénis subsistent*". Ahmed Benhyachi fait référence en particulier aux rapports interethniques. Il estime qu'on oublie trop souvent que les rapports sociaux sont largement déterminés par les rapports interethniques, autrement dit par les relations entre les groupes majoritaires et minoritaires. Il se demande alors si les discriminations ne sont pas révélatrices de la persistance des rapports coloniaux, des rapports entre les groupes majoritaires et les groupes minoritaires dans toutes les sphères de la vie sociale.

À partir de ce postulat, il s'interroge sur le modèle français d'intégration : n'est-il pas en soi facteur de discriminations ? Les populations issues de l'immigration sont prises dans une contradiction, qui oppose le modèle français d'intégration à la prégnance d'une représentation raciste dans l'univers social. Il est demandé à ces personnes de se conformer aux normes dominantes, dans une visée assimilationniste et pour effacer leurs particularités, mais dans le même temps, ces mêmes populations et leurs héritiers de nationalité française continuent de ressentir très nettement les stigmates de la relégation, de la figure sociale à part qu'ils incarnent malgré eux (incorporation des stigmates).

#### **Le modèle français d'intégration et ses effets**

L'expert s'inquiète de cette contradiction qui provoque chez les groupes minoritaires des attitudes de repli, de retrait voire de rupture avec un risque de déviance et d'intégrisme pour les plus jeunes.



## *Les processus discriminatoires*

Il ajoute que chez les groupes majoritaires et les institutions, cette contradiction génère le plus souvent, au mieux, des attitudes défensives, comme l'engagement dans des combats antiracistes, au pire, des attitudes de rejet.

Il s'indigne aussi que les pratiques discriminatoires touchant les personnes de nationalité française se banalisent et qu'on ne dispose pas de données pour en faire la preuve. La focalisation de l'attention publique sur les actes les plus intentionnels, laissant de côté les discriminations ordinaires, qui renvoient pourtant les groupes minoritaires à des statuts d'infériorisés, lui semble également dangereuse.

Ahmed Benhyachi invite, pour terminer, les acteurs à tenir compte de l'inscription urbaine des lieux de travail dans les secteurs ethniquement stigmatisés. On pourrait ainsi tenter de déterminer s'il existe un lien entre le lieu d'implantation d'une entreprise et ses pratiques discriminatoires. Il conclut sur l'idée que seul le dépassement des lectures culturaliste et ethnicisée des rapports sociaux peut déboucher sur une véritable promotion des égalités dans les faits.

---

### ***ILS ONT DIT...***

---

#### **Les limites du discours méritocratique**

Sami Chafi rejette, comme Ahmed Benhyachi, l'idée d'un affichage des parcours réussis d'intégration dans un discours méritocratique mettant inlassablement à la Une des médias de nouveaux « outsiders ». Les résultats de cette démarche lui semblent désormais épuisés. En revanche, il voit en l'État, les élus locaux et le secteur public en général, les nouveaux porte-parole de l'intégration, ceux qui peuvent délivrer des « signaux positifs » à des secteurs orientés vers la rationalité privée.

#### **Prendre en compte la discrimination dans son ensemble**

Malika Cheddani signale qu'il faut étendre l'analyse des inégalités de traitement aux autres catégories sociales discriminées : personnes handicapées, personnes homosexuelles, etc. En tant que femme issue de l'immigration, s'estimant doublement discriminée, elle entend ne pas se satisfaire des bonnes intentions et de la bienveillance qui lui sont adressées, mais réclame la libre parole pour toutes les victimes de discriminations.

Hélène Garner-Moyer rappelle que la création de la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité permettra un traitement global de toutes les formes de discriminations.

#### **L'explicitation préalable des notions**

Francis Danvers, professeur à l'Université de Lille 3 chargé de la direction d'un service d'orientation et chargé de mission Université-entreprises, s'étonne que le terme "racial" dans l'intitulé de l'étude ADILE n'ait pas été défini et problématisé alors même que la notion de race charrie un grand nombre de réflexions historiques, idéologiques et politiques, quand elle n'est pas tout bonnement réfutée par les sciences génétiques. Il se demande en outre si la séparation des phénomènes de discrimination [à l'emploi, à l'accès aux droits, au logement, etc.] n'empêche pas d'en avoir une vue globale.

Aurélié Jaulin décèle dans ces deux partis pris des organisateurs de la journée un souci de pragmatisme : le langage ne dispose pas de vocable plus juste et plus consensuel pour qualifier les discriminations liées aux origines ethniques. Par ailleurs, elle explique que séparer les domaines de discrimination permet de les étudier plus aisément et ajoute que l'étude des interactions mériterait d'être confiée aux acteurs de la politique de la ville, qui ont une vue globale des discriminations.



## Les processus discriminatoires

### Racisme ou pratiques discriminatoires ?

Ali Rahni maintient qu'il ne faut pas, sous prétexte de modération langagière, occulter les situations de racisme quand c'est bien de cela dont il s'agit. Il qualifie par exemple de « racisme » le caractère fermé de certaines professions de la Fonction publique aux candidats d'origine étrangère ou la difficulté d'accéder aux concours les plus prestigieux de la Fonction publique. Philippe Bataille lui répond que nous sommes contraints par l'histoire de sortir du débat sur le racisme structuré idéologiquement et d'intégrer les pratiques discriminatoires, tout en sachant que les deux se nourrissent mutuellement.

### La nécessaire mesure du phénomène

Slimane Tir souligne l'importance des études chiffrées sur les phénomènes discriminatoires car « *un phénomène social ne peut être combattu que s'il se mesure* ». Mais il souhaite que la mesure et l'évaluation ne se cantonnent pas à l'observation des réalités, mais s'appliquent aussi aux résultats des actions entreprises et des dispositifs : les schémas locaux d'intégration, le GELD (Groupe d'étude de lutte contre les discriminations) ou les CODAC (Commissions Départementales d'Accès à la Citoyenneté). Il regrette aussi que le plan Borloo, qui constate l'échec de la capacité des politiques publiques à reconstituer rapidement l'égalité des chances n'ait pas livré publiquement ses éléments de bilan.

Si Philippe Bataille reconnaît que grâce à la qualité de l'évaluation on peut effectivement réajuster les politiques publiques, il estime que la mesure précise de leur efficacité demeure très difficile, en particulier sur les questions d'emploi. À cela, Ahmed Benyachi ajoute que le temps des politiques, calé sur des impératifs électoraux, ne sera jamais complètement ajusté aux temps où les urgences sociales s'expriment.

Un calcul semble néanmoins essentiel à Philippe Bataille pour provoquer une prise de conscience collective de ce que Sami Chafi qualifie de « gâchis humain ». Il s'agirait selon le sociologue de comparer ce qu'a coûté à la nation française d'élever ces jeunes au niveau de diplôme qu'ils ont acquis, avec ce que cela rapporte aujourd'hui en termes économiques. On prouverait ainsi que leurs talents et capacités sont largement sous exploités. Selon le sociologue, cette problématique a été comprise par la classe politique, mais n'est pas encore déclinée en moyens d'action volontaristes.

## Les réponses aux processus discriminatoires

### ELEMENTS DE REPONSE APPORTES PAR LE PROJET ADILE :

#### Pistes d'action et propositions méthodologiques

**Aurélie Jaulin,**

chargée de développement, D'un Monde à l'Autre

**Jacques Roy,**

Université de Marne la Vallée

**Que peut-on entreprendre pour enrayer le phénomène de discrimination raciale dans l'emploi ? L'étude ADILE avance quelques pistes d'actions, dont Aurélie Jaulin dresse rapidement la liste, et des éléments de méthode issus du projet partenarial ADILE que résume Jacques Roy.**

Pour lutter contre les discriminations raciales à l'emploi, il semble qu'il faille poursuivre l'effort de *formation en direction des intermédiaires de l'emploi*, tout en prenant la peine de repenser les actions conduites. Plus que de « formation », il doit s'agir de sensibilisation, d'aide à la prise de conscience du phénomène. Il conviendrait dès lors de corriger le fond, mais aussi la forme de ces interventions. Les actions de sensibilisation ne doivent plus dorénavant être destinées à des individus mais s'adresser à des collectifs. Les apprentissages seront ainsi mieux partagés dans les équipes de travail. Quant au contenu, il se doit d'intégrer et même d'accentuer la notion de discrimination indirecte et systémique et ne plus se focaliser sur la seule discrimination directe.

L'étude suggère ensuite d'établir le *bilan des dispositifs* précédents et actuels, qui seront d'ailleurs amenés à disparaître, dilués dans la future Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité, mais dont des enseignements peuvent être tirés.

Troisième principe à mettre en œuvre : il faut formaliser une méthodologie de *l'accompagnement, du parrainage et de l'évaluation des compétences* pour se prémunir de leurs effets pervers. Dans certains cas, il est vrai, ces outils ont démenti leur capacité à tisser un réseau de relations professionnelles autour des jeunes, comme ils devaient le faire, et ont plutôt conduit à mettre le jeune en « conformité » avec l'entreprise.

L'étude souligne, par ailleurs, la nécessité *d'articuler la transversalité* de la lutte contre les discriminations dans les politiques publiques et une *prise en charge spécifique* afin de rendre cette thématique plus lisible et les acteurs chargés de la mettre en œuvre plus légitimes. Dans le même ordre d'idée, il semble utile qu'au sein de chaque politique publique une personne soit spécifiquement mandatée pour mettre en œuvre le principe de l'égalité de traitement.

Enfin, il faudrait que les *conseillers en orientation scolaire* et les *responsables des ressources humaines* soient davantage en capacité de réinterroger leurs pratiques professionnelles et notamment les critères de choix qu'ils mobilisent.

Pour aider les acteurs à construire des actions contre les discriminations en toutes circonstances, les partenaires du projet ADILE ont commencé à élaborer un plan de lutte au niveau local. Jacques Roy en présente les grands principes tout en précisant que ces pistes, loin d'être des solutions miracles, doivent être prises comme des sources d'inspiration par tous ceux qui souhaitent ériger un plan de lutte.

#### Connaître, comprendre et agir contre les discriminations

Ce modèle théorique pose, pour commencer, que la démarche intellectuelle est au fondement de la conception et de la mise en œuvre de tout plan de lutte. Elle s'articule autour de trois actions-clés - connaître, comprendre et agir - qu'il ne faut négliger sous aucun prétexte. Il s'agit surtout de ne pas escamoter l'action centrale, le « comprendre », car elle permet de partager une même interprétation du cadre explicatif, de saisir l'apparition ou la permanence d'un phénomène et de mettre à jour des pistes d'action adaptées.



## Les réponses aux processus discriminatoires

### Déconstruire-reconstruire et consolider

Pour ensuite concevoir l'action, deux dimensions sont abordées : le processus de déconstruction-reconstruction-consolidation des représentations, suivi de la construction d'une vision commune finalisée sur l'action. Jacques Roy insiste : « *si l'on souhaite faire évoluer les pratiques professionnelles, cela suppose qu'on agisse sur ce qui les fonde, c'est-à-dire les représentations, les convictions et les valeurs* ». Concrètement, cela suppose de créer les conditions permettant aux acteurs de formaliser les représentations, convictions ou valeurs qui fondent leurs propos, autrement dit de créer les conditions les aidant à expliquer pourquoi ils agissent de telle manière. On déconstruit. Pour reconstruire et consolider l'architecture, l'argumentaire devra être suffisamment solide, développé et riche. Faire ici appel à l'expertise est indispensable si l'on veut convaincre.

Mais cela ne suffit pas encore. L'expérimentation montre que pour construire une vision commune finalisée sur l'action, il faut impliquer les acteurs, les mettre en situation d'exprimer leur propres pratiques, les difficultés rencontrées et de confronter leurs points de vue.

### La formation-action pour pérenniser le système

Troisième principe du modèle : la formation-action et l'accompagnement des acteurs dans la durée. Au regard des expériences menées dans le cadre de l'étude ADILE, le principe de formation-action fondé sur la pratique des professionnels est apparu comme le moyen le plus recherché pour qualifier les structures et les acteurs. C'est lui, en tout cas, qui permet le plus facilement aux acteurs de transférer les apports de la formation à leurs collègues de travail.

Jacques Roy voit aussi dans l'accompagnement et le suivi dans la durée de ces acteurs un autre facteur-clé pour parvenir à faire évoluer les représentations.

### Mobiliser les réseaux

L'échelle pertinente de construction d'un plan de lutte ? L'universitaire reconnaît qu'elle est extrêmement difficile à définir. Mais ce problème n'est peut-être pas essentiel. Ce qui importe avant tout, c'est de mobiliser un premier cercle d'acteurs, quel que soit le territoire concerné, puis de l'élargir.

Mais comment faire émerger cette mobilisation ? Manifestement, la pratique montre que la réalisation d'un diagnostic par entretiens favorise la participation des institutions et des individus, y compris des victimes. Il reste ensuite à faire fonctionner les réseaux d'interconnaissances et mettre en place des lieux de restitution et de débat au niveau local, dont les acteurs ne disposent pas toujours au sein de leurs propres organisations.

---

## TEMOIGNAGES D'ACTEURS

---

### **Bruno Hubert,**

*Directeur régional, Hudson Global Ressources*

Directeur régional d'un cabinet de recrutement de dimension internationale, Bruno Hubert perçoit dans les méthodes de recrutement hexagonales, une « exception française ». Ce qui constitue leur spécificité, c'est avant tout leur attachement à l'âge et au sexe comme critères de sélection, critères par ailleurs négligés dans la plupart des autres pays développés. S'ils ont tendance à perdre de leur vigueur depuis quelques années, explique-t-il, c'est que la CNIL commence à affirmer le caractère discriminant de ces procédés.



## *Les réponses aux processus discriminatoires*

Bruno Hubert relie donc ces pratiques de discrimination à l'embauche à un état d'esprit collectif, à des habitudes discriminatoires imprimées dans les pratiques de recrutement françaises. Cela étant dit, il met aussi en cause des états d'esprit individuels, en dénonçant des consultants dont les pratiques sont manifestement discriminatoires ou qui ne luttent pas contre les injonctions sélectives des chefs d'entreprise.

### **Consultant en Ressources humaines : un rôle pédagogique à assumer**

Il rappelle au contraire le rôle pédagogique que les cabinets de recrutement ont à jouer auprès des employeurs en commençant par faire passer le message que l'équipe de direction et de management doit donner l'exemple de l'intégration au reste de l'entreprise.

Il applique aussi au sein de sa structure lilloise quelques méthodes qu'il souhaiterait voir généralisées pour éviter les dérives discriminatoires. Ainsi il préconise en premier lieu de combattre les poncifs et les formules irrespectueuses du langage parlé, mais aussi de mettre en place des méthodes permettant de vérifier le caractère non discriminatoire du tri de candidatures réalisé par les consultants ou leurs clients. Enfin, il faut à son sens ne pas hésiter à rompre, quand la situation économique le permet, avec les clients trop « sectaires ». Il essaie aussi de partager avec ses collègues et les employeurs qu'il rencontre son intérêt pour la richesse multiculturelle. Il met enfin en place, autant que possible, des tests et bilans de compétences qui valorisent ces dernières, aux dépens de tous les autres critères de valeur.

### **Mohamed Brahmi,**

*Fédération des Travailleurs de la métallurgie, CGT*

Recours ultime quand aucune autre solution n'a pu être apportée au conflit entre patron discriminant et victime, la réponse judiciaire fait valoir dans certaines entreprises les droits des salariés discriminés. Mohammed Brahmi, militant syndical au sein de la Fédération de la métallurgie CGT, est particulièrement impliqué dans la lutte contre la discrimination raciale en cours d'évolution de carrière. Il témoigne du travail réalisé depuis près de deux ans dans son entreprise située en Rhône-Alpes pour monter les dossiers qui accompagnent la plainte pour discrimination.

### **La réponse judiciaire comme réponse ultime**

Partant du constat qu'au sein de leur groupe, le personnel d'origine étrangère ne bénéficie pas objectivement de la même évolution de carrière que les collègues d'origine française et n'atteint presque jamais le haut de hiérarchie, les salariés ont constitué un groupe de défense. Après l'envoi d'un courrier en recommandé à la direction évoquant la situation et rappelant l'obligation légale d'égalité de traitement, le syndicat est entré en négociation avec la direction. Des transactions pour réparation aux préjudices subis ont été signées par certains salariés, mais d'autres personnes demeurant insatisfaites des propositions faites, ont choisi de porter leur dossier en discrimination raciale au Tribunal des Prud'Hommes.

À la lumière de cette expérience, Mohammed Brahmi fait quelques préconisations aux salariés et syndicats qui souhaiteraient s'engager dans la même voie. Il leur recommande d'abord de prendre le temps de constituer un dossier solide, étayé de données objectives et d'échantillons de comparaison. Ce travail lui a pris deux ans.

Il défend ensuite l'idée de mener les négociations en comité d'entreprise, de manière à en débattre avec la direction, à obtenir directement des réponses et à voir les échanges retranscrits dans les procès verbaux, pièces essentielles du dossier. Il souhaite aussi que le CHSCT (comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail) soit impliqué, considérant que la discrimination a des conséquences sur la santé. L'Inspecteur du travail lui semble, lui aussi, avoir un rôle à prendre dans la constitution des dossiers.



## *Les réponses aux processus discriminatoires*

Enfin, il évoque les impacts concrets et positifs d'une telle procédure : dans son entreprise, six femmes ont engagé la même démarche pour demander une réparation à la discrimination dont elles sont victimes.

### **LE RAPPORT " LES OUBLIES DE L'EGALITE DES CHANCES"**

**Michel David,**

*Président, D'un Monde à l'Autre*

**Du rapport « Les oubliés de l'égalité des chances », co-écrit par Y. Sabeg et L. Méhaignerie pour l'Institut Montaigne, Michel David reprend les principaux éléments qui permettent d'alimenter la réflexion.**

Michel David commence par signaler que le rapport « Les oubliés de l'égalité des chances » a fait grand bruit. Y. Sabeg est un chef d'entreprise, ce qui donne évidemment une valeur particulière aux préconisations faites dans le domaine de l'emploi. Autre explication : dès ses premières lignes, le rapport se déclare en faveur de la discrimination positive et ne cache pas un diagnostic assez sombre quant au retard français sur la question de la représentativité politique des femmes et des personnes issues de l'immigration, sur les inégalités hommes-femmes ou encore sur la manière dont les jeunes diplômés sont considérés. Le rapport indique ensuite avec force qu'il est urgent de résoudre ces problèmes, si l'on veut éviter l'explosion de difficultés politiques, sociales et culturelles qui impacteront les villes et leurs quartiers.

#### **Le modèle français d'intégration interrogé**

Ce rapport, très pragmatique et engagé dans l'action, prend quand même le temps d'interroger les notions d'assimilation, d'intégration et de discrimination positive.

La France a d'abord été assimilationniste, jusque dans les années 60. Désormais, ce schéma ne fonctionne plus, non pas parce que les nouvelles vagues d'immigration ne seraient plus culturellement assimilables, mais parce que comme le rappelait Ahmed Benhyachi, il y a dans ce pays une très forte contradiction entre le modèle républicain d'intégration et l'héritage colonial. Y. Sabeg ajoute que l'assimilation reste une priorité mais qu'il faut, pour cela, rompre avec la tradition assimilationniste française. Il s'agit d'assimiler aujourd'hui non pas en refusant la différence, mais en prenant en compte du pluralisme, ce que les institutions françaises ont encore bien du mal à faire.

L'intégration est largement dévalorisée dans le rapport. Selon Y. Sabeg, elle correspond en réalité bien souvent à la tradition assimilationniste puisqu'elle exige un fond culturel commun que les minorités immigrées partagent déjà. Ces minorités sont donc assimilées culturellement.

Le dernier point de l'approche théorique repris par Michel David porte sur la discrimination positive, pour laquelle les auteurs se déclarent favorables, bien que la notion ait été fortement stigmatisée en France et confondue avec le principe des quotas américains. Ils suggèrent alors de laisser les quotas de côté et de réfléchir plutôt aux mesures correctives, volontaristes à mettre en place pour rétablir les conditions de l'égalité concrète.

#### **Des chartes de la diversité dans les entreprises**

Le rapport décline ensuite de nombreuses propositions d'actions, citant entre autres choses le travail nécessaire sur la mémoire de l'immigration et compilant plusieurs politiques publiques revisitées depuis deux ans.

Mais la grande nouveauté du rapport de Y. Sabeg et L. Méhaignerie, c'est de faire de la sphère économique et de l'entreprise un acteur central de la lutte contre les discriminations. Il propose





## Les réponses aux processus discriminatoires

surtout de mettre en place dans les entreprises publiques (y compris les administrations et les collectivités) des chartes de la diversité.

« Mais à l'évidence, précise Michel David, il ne s'agit pas de s'engager sur une charte de la diversité pour que les problèmes de discrimination dans l'entreprise subitement soient résolus. Il ne s'agit pas de prendre acte de l'affichage de chefs d'entreprise, d'organisations publiques ou de collectivités sur une charte, mais de voir quelles seront les conditions de mise en place effective de telle sorte qu'elles produisent des effets concrets d'égalisation des conditions dans l'entreprise, que ce soit en termes de recrutement ou de promotion ».

### Un passage à l'action inévitable

Pour aller jusqu'au bout du pragmatisme, le rapport met ensuite en exergue les facteurs favorables et défavorables à la mise en place de ces actions. Parmi les facteurs favorables, il évoque que de nombreuses entreprises ont déjà développé des actions autour de la responsabilité sociale et environnementale. Qui plus est, les argumentaires sur la diversité culturelle dans les entreprises ne portent pas simplement sur un impératif moral, mais il y a également aujourd'hui une réflexion sur les enjeux économiques et de compétitivité de la diversité culturelle. Les auteurs comptent aussi beaucoup sur les effets de la conjoncture : le renouvellement générationnel dans les entreprises devrait libérer des postes au profit des jeunes et des politiques de diversité volontaristes.

À l'inverse, les auteurs du rapport se demandent comment réduire la difficulté d'appréhender la réalité du processus discriminatoire. Car l'essentiel n'est pas de dénoncer et de sanctionner les patrons intentionnellement racistes, mais de décoder des processus systémiques très complexes.

Les bonnes intentions ne suffisent pas non plus. Dans un contexte économique défavorable, les politiques volontaristes, qui réclament des prises de risque, sont certainement engagées avec plus de prudence.

Les chefs d'entreprise qui se déclarent racistes sont rares, mais nombreux sont ceux en revanche qui invoquent un tas de « bonnes » raisons pour persuader que c'est compliqué d'intégrer des personnes issues de l'immigration et justifier leur inaction.

---

## TABLE RONDE

---

**Fadéla Benrabia**, Directrice régionale FASILD ;  
**Monique Grimaldi**, Directrice adjointe de la DRTEFP ;  
**Yvon Garnier**, Directeur adjoint de la DDTEFP ;  
**Stanislas Bourron**, sous-préfet à la ville du Nord ;  
**Damien Carême**, Maire de Grande-Synthe ;  
**Dogad Dogoui**, Président du club d'entrepreneurs Africagora

**Réunis en table ronde, les acteurs ont tenté de dégager les marges d'action dont disposent leurs institutions pour lutter contre les discriminations raciales à l'emploi. Ils ont aussi exprimé leurs attentes à l'égard de leurs partenaires et esquissé les coopérations à l'oeuvre ou à venir.**

### L'Etat affiche sa politique

Fadéla Benrabia, directrice régionale du FASILD, a présenté la démarche entreprise pour construire le Programme régional pour l'intégration et la lutte contre les discriminations de 2004-2006 [PRILD], dont le Fasild a animé la réflexion aux côtés de l'Etat.



## *Les réponses aux processus discriminatoires*

Elle précise pour commencer que ce document n'est pas nouveau : il découle de la directive de la Direction des Populations et des Migrations demandant à l'Etat de s'organiser en région pour établir des engagements sur les questions de l'insertion des populations immigrées. Mais c'est la première fois qu'il est rendu public, sorti des coulisses de l'Etat et communiqué aux acteurs locaux.

Il pose le principe que l'Etat doit sortir de la logique d'impuissance et s'engager distinctement et de manière cohérente dans la lutte contre les discriminations, étant entendu que les difficultés ne seront pas toutes rapidement résolues et que le tâtonnement est autorisé.

Le deuxième principe de cette démarche consiste à dire que la lutte contre les discriminations n'est pas une politique à part entière, mais qu'elle doit traverser l'ensemble des services de l'Etat et des politiques publiques. Chaque service doit prendre acte qu'à l'interne de son fonctionnement les choses doivent changer.

### **Une priorité qui traverse tous les services de l'Etat**

Cela s'est traduit par la mise en place de groupes de travail pilotés par l'Etat, desquels un diagnostic est né portant sur l'existant et l'inexistant, les difficultés et les acquis. Sur la base de ce diagnostic, les partenaires ont identifié les priorités à mener non seulement dans les services de l'Etat, mais aussi dans la manière de mobiliser les dispositifs.

Cela s'est traduit par la sélection de thématiques propres au Nord-Pas-de-Calais : l'accueil des migrants, la production de parcours de réussite scolaire, l'accès aux droits, une meilleure connaissance des discriminations dans le logement, le travail sur la mémoire de l'immigration.

Les représentants de la DRTEFP ont pris part à ces groupes de travail. Monique Grimaldi, directrice adjointe de la DRTEFP, explique que l'institution est rôdée au thème. La lutte contre les discriminations fait partie des principes du Code du Travail qu'elle est tenue de faire appliquer dans les entreprises, dans les dispositifs d'embauche et d'accès à l'emploi. La DRETFP a aussi financé diverses actions allant dans ce sens. Monique Grimaldi rappelle alors les axes prioritaires, qui ont été retenus dans ces groupes. On apprend ainsi que pour 2004, l'accent est mis sur la formation des acteurs du service public de l'emploi à la problématique des discriminations raciales. Parallèlement, d'autres engagements ont été pris. Ainsi désormais, dans ses conventions de financement, la DRTEFP ajoute une clause qui incite les opérateurs à proposer des actions pour lutter contre les discriminations.

Chaque service engagé dans la démarche a aussi nommé un référent de l'égalité des chances et de la lutte contre les discriminations, en lien avec une instance régionale de réflexion sur le sujet, la CRILD.

Yvon Garnier, Directeur adjoint de la DDTEFP, juge qu'à ces priorités, il convient d'ajouter la formation des Inspecteurs départementaux du travail. « *Ils ont le droit et le devoir de constater les infractions à l'égalité de traitement, mais ce n'est pas évident à réaliser parce qu'elles sont souvent surnoises* ». L'enjeu de l'action qui sera menée dans ce sens sur Lille, c'est bien entendu de condamner les employeurs discriminants, mais aussi redonner confiance aux salariés en montrant que des procès-verbaux sont dressés quand la loi n'est pas respectée.

### **Le devoir d'exemplarité des institutions publiques**

Stanislas Bourron, sous-préfet à la ville du Nord, se félicite que la lutte contre les discriminations soit désormais mise au compte de toutes les institutions et sorte du giron de la politique de la ville, trop longtemps considérée par ses partenaires comme la responsable du sujet.

Il apprécie également que, depuis quelques années, tous les services de l'Etat prennent acte de la levée des tabous sur le sujet. La lutte contre les discriminations n'est plus un axe transversal, dilué et masqué dans les contrats de ville par exemple.



## Les réponses aux processus discriminatoires

Gros employeur, l'Etat doit aussi selon lui faire la preuve de son exemplarité dans le recrutement. Un grand pas sera alors franchi lorsque la logique des concours administratifs donnera enfin la chance à toutes les catégories de la population. Concrètement, l'État procèdera au remplacement des tests actuels, adaptés aux cultures locales, par des périodes de formation au cours desquelles les personnes auront à démontrer leurs compétences et leur capacité à exercer le métier.

*« L'État a aussi un discours cohérent à tenir, une action incisive à mener, en affirmant dans toutes ses enceintes que la discrimination est un sujet complexe qui exige la mobilisation de tous, à hauteur des moyens et des compétences de chacun »,* complète M. Bourron.

Damien Carême, maire de Grande-Synthe, renchérit sur ce point en indiquant qu'un maire est d'abord un important employeur. Il doit donc faire en sorte qu'au sein de ses services le discours soit bien clair sur les discriminations à l'emploi et le respect du principe d'égalité.

### Les entreprises, acteurs centraux de la lutte contre les discriminations

À l'adresse du monde économique, que le sous-préfet identifie comme l'enjeu central de la lutte contre les discriminations, le représentant de l'État souhaite développer un argumentaire plus économique. *« Il faut convaincre les chefs d'entreprises qu'ils ont tout intérêt à recruter une diversité de population qui soit à l'image de leur public et de leur clientèle »,* explique-t-il.

Les chefs d'entreprise sont au cœur de la problématique en ce qu'ils peuvent aussi, par des initiatives variées, inciter leurs pairs à embaucher sur la base des compétences et rien d'autre. C'est le cas des 2 800 entrepreneurs et cadres d'entreprise impliqués dans le club d'entrepreneurs « Africagora » implanté dans trente villes françaises. Comme l'explique son président Dogad Dogoui, ces dirigeants identifient et parrainent de jeunes talents, des jeunes diplômés d'origine étrangère et tentent de convaincre des chefs d'entreprise, mais aussi les entreprises de travail temporaire et les cabinets de recrutement de faire confiance à ce potentiel. Ils activent leurs propres réseaux et organisent, par exemple, des petits-déjeuners pour présenter les CV retenus et donner aux entrepreneurs *« l'envie d'essayer »* avec les jeunes parrainés. *« Nous voulons rendre visibles ceux qu'on a oubliés. Et nous le faisons non pas parce qu'ils sont issus de l'immigration, mais parce qu'ils disposent d'un talent, d'une formation particulière, d'une compétence recherchée »,* explique Dogad Dogoui.

Il arrive aussi aux membres de l'association de réunir les spécialistes d'un même secteur d'activité pour repérer les métiers porteurs ou les clés d'entrée de leur domaine d'activité.

Pour consolider son action, l'association entend cette année solliciter l'aide d'institutions impliquées dans le champ de l'emploi et de l'insertion des jeunes : service public de l'emploi, Etat, collectivités locales, entreprises, cabinets de recrutement...

### Les leviers d'action des maires

Les maires, qui ne sont pas directement compétents en matière d'emploi, peuvent néanmoins actionner divers leviers pour favoriser l'emploi des personnes issues de l'immigration et de leurs héritiers.

Outre son statut d'employeur déjà évoqué, le maire est aussi donneur d'ordre et peut tenter de sensibiliser, d'inciter ses fournisseurs au recrutement le plus égalitaire et le plus large possible, même s'il n'a pas - bien entendu - la possibilité d'écarter de la commande publique les prestataires qui n'entendraient pas cette attente.

Ensuite, la Ville peut se doter d'une batterie d'outils contribuant à faire que l'activité économique bénéficie à toutes les catégories de population. Grande-Synthe, au travers de sa maison de l'initiative, participe à un programme européen de lutte contre les discriminations [Culminer], sur le territoire est sur le point de créer un club FACE [Fondation agir contre l'exclusion, club d'entreprises



## *Les réponses aux processus discriminatoires*

privées], enfin le service public de l'emploi participe au programme ESPERE (Engagement du service public de l'emploi pour restaurer l'égalité / Programme d'Initiative Communautaire EQUAL).

La Ville peut aussi participer à travers les diverses politiques qu'elle mène à initier un changement des représentations sur les problèmes sociaux, la délinquance... Par sa politique culturelle, sa politique éducative et en revalorisant son image, Grande-Synthe entend indéniablement agir en faveur de l'égalité des chances et du vivre ensemble.



## CONCLUSION

**Frédéric Tréca, directeur de l'Irev, collecte, pour conclure cette journée, les pistes de travail avancées au cours des échanges, qui sont autant d'incitations à faire.**

Le premier chantier à mener pour lutter contre les discriminations dans l'emploi consiste à identifier ceux qui veulent agir, qu'ils soient élus locaux, chefs d'entreprise ou intermédiaires de l'emploi, à les valoriser et les accompagner en favorisant l'échange entre ces différents acteurs, dans l'idée que la responsabilité et l'action de chacun sauront enrayer les processus discriminants, bien plus que les contrats ou les schémas d'ordre politique. Une attention toute particulière doit d'ailleurs être accordée aux chefs d'entreprise qui souhaitent s'engager et qui ont besoin d'être aidés pour décoder la complexité de la problématique.

Parallèlement, il semble également nécessaire de mener un travail sur la compréhension des processus et les outils d'objectivation de ceux-ci, et d'assurer la diffusion des enseignements qui peuvent en être tirés, en n'occultant pas les doutes et les difficultés de chacun.

Enfin, Frédéric Tréca juge essentiel de continuer à creuser la question des rapports interethniques et celles des inégalités sociales, deux dimensions qui ne peuvent être dissociées de la notion de discrimination raciale.





**Institut Régional de la Ville**  
*Centre de Ressources Politique de la Ville*  
*Région Nord Pas-de-Calais*  
23 avenue Roger Salengro BP 318  
59336 TOURCOING Cédex

**Le programme est financé par :**



**Les membres de l'IREV**



### **POUR EN SAVOIR PLUS...**

Sur notre site [www.irev.fr](http://www.irev.fr)

Rubrique "Programme d'actions"

- Liste des participants
- Dossiers documentaires
- Bibliographie...

Rubrique "Dossiers thématiques"

- Dossier Discriminations raciales et emploi