



lutter contre les discriminations  
et les inégalités face à l'emploi

**LA DISCRIMINATION « RACIALE » DANS TROIS BASSINS  
D'EMPLOI DU NORD PAS DE CALAIS :  
ANALYSE D'ACTEURS**

**ETUDE MENEÉ PAR LE CENTRE DE RESSOURCES REGIONAL D'UN MONDE A L'AUTRE  
AVEC L'APPUI SCIENTIFIQUE DE L'IFAR**

*« Agir contre les Discriminations par l'Initiative pour l'Emploi »*

Etude diagnostique

Rapport final - Mars 2004



Fonds Social Européen

**LA DISCRIMINATION « RACIALE » DANS TROIS BASSINS  
D'EMPLOI DU NORD PAS DE CALAIS :  
ANALYSE D'ACTEURS**

**ETUDE MENEÉ PAR D'UN MONDE A L'AUTRE**

**COORDINATION : AURELIE JAULIN**

**ENTRETIENS : YVON FOTIA, AURELIE JAULIN, LAURENCE METIVET, KARINE WLOCH**

**REDACTION : YVON FOTIA, AURELIE JAULIN, GUILLAUME LOGEZ, LAURENCE METIVET**

**SOUS LA RESPONSABILITE SCIENTIFIQUE DE SAÏD BOUAMAMA, IFAR**

**D'UN MONDE A L'AUTRE**

**23 AVENUE ROGER SALENGRO**

**59200 TOURCOING**

**[www.d1mondealautre.org](http://www.d1mondealautre.org)**

**INTERVENTION FORMATION ACTION RECHERCHE**

**PARC CLUB LES PRES**

**2, RUE DENIS PAPIN – BATIMENT 2**

**59650 VILLENEUVE D'ASCQ**



## SOMMAIRE

<b>Recherche balbutiante et postulats multiples :</b>	
<b>La nécessaire clarification des paradigmes</b>	<b>5</b>
<b>I. Sur quel héritage s'appuyer ?</b>	<b>5</b>
1. De quelques raisons du silence scientifique	6
2. Les avancées pionnières et leurs négations	9
<b>II. Les mutations du contexte</b>	<b>10</b>
1. Développement de la recherche et évolution du droit	10
2. Une complexité et des chevauchements :	14
<b>III. La question des paradigmes</b>	<b>18</b>
1. Le paradigme intégrationniste	18
2. Le paradigme de la construction sociale des identités	19
3. Le paradigme du rapport colonial	19
<b>Chapitre I : Le diagnostic des acteurs</b>	<b>24</b>
<b>I. Les différentes perceptions de l'existence du phénomène</b>	<b>24</b>
1. Le constat sans équivoque	24
2. La minimisation du problème	27
a) Un phénomène invisible ?	27
b) L'origine comme effet cumulatif	29
c) Des réussites individuelles en contre exemples	32
3. La négation du problème	34
<b>II. Des définitions très partielles</b>	<b>35</b>
1. Racisme ou discrimination ?	36
2. L' "essentialisme" explicatif	37
3. La notion de "victimisation"	39
<b>III. Les espaces temps de la discrimination</b>	<b>42</b>
1. La position des intermédiaires de l'emploi	42
a) De l'accès à l'entreprise	42
b) Des contraintes différentes selon les intermédiaires	44
2. Une complexité ressentie mais non explicitée	49
a) Discrimination "raciale" - discrimination sociale	50
b) Une tendance à l'ethnicisation de certains métiers	51
c) Les jeunes générations principalement touchées	53
<b>IV. Les causes identifiées</b>	<b>57</b>
1. Des entreprises plus touchées que d'autres ?	57
a) La proximité avec le public comme élément explicatif	57
b) Entreprises et discrimination : existe-t-il des spécificités ?	58
2. D'où viennent les préjugés ?	67
a) Territoire et histoire	67
b) Le poids de l' "héritage" colonial	69
c) L'influence des médias sur les représentations	71
d) "Ça passera avec nos enfants"	72
<b>Conclusions et préconisations</b>	<b>75</b>

<b>Chapitre II : Le rapport à l'action</b>	<b>78</b>
<b>I. La loi et ses déclinaisons</b>	<b>78</b>
1. Connaissance des outils juridiques	78
2. Modes d'appropriation des dispositifs	82
3. Les raisons de cette sous-utilisation	85
<b>II. La construction de l'impuissance</b>	<b>89</b>
1. La solitude des acteurs	89
2. Chez les " acteurs – clefs " : une marge de manœuvre réduite	91
a) Les intermédiaires de l'emploi	91
b) Les responsables des ressources humaines	94
3. Les discours invalidants	98
a) Le discours de " positivation "	98
b) Le discours de la « victimisation »	99
c) L'empathie à l'égard des discriminants	100
<b>III. Des " réponses " imparfaites</b>	<b>103</b>
1. La mesure des compétences	103
2. Le parrainage	106
3. La promotion d'exemples de réussite	108
<b>IV. Politiques publiques et discrimination</b>	<b>110</b>
1. Le mythe de la " transversalité " de la thématique	110
2. Les non dits sur la discrimination positive	112
<b>Conclusions et préconisations</b>	<b>116</b>
<b>Conclusion générale</b>	<b>120</b>
<b>Hypothèses de l'étude</b>	<b>122</b>
<b>Références bibliographiques</b>	<b>127</b>

## Recherche balbutiante et postulats multiples : La nécessaire clarification des paradigmes

Le fait migratoire et ses conséquences sont progressivement devenus, au cours des trois dernières décennies un objet central du débat politique (surtout en période électorale ou préélectorale c'est-à-dire en quasi-permanence) et un thème non moins récurrent des discours médiatiques. L'instrumentalisation politique et la suridéologisation par le Front National des questions liées à l'immigration sont pour beaucoup dans le développement de cette centralité politique et idéologique. Les travaux sociologiques et historiques sur l'immigration et les questions qui lui sont liées se sont, pour leur part, développés depuis la décennie 80. L'évolution de la recherche a donc été simultanée à ce contexte suridéologisé. Il n'est dès lors pas étonnant de constater une difficulté importante à l'émergence et au développement d'une véritable sociologie des processus migratoires et encore plus d'une sociologie des relations interethniques en France. Les débats contemporains autour du « foulard » en France soulignent la permanence de la suridéologisation, qui de ce fait devient, en elle même, un véritable objet de recherche.

Notre objectif dans cette introduction n'est pas de produire un état des lieux exhaustif des travaux sur l'immigration, sur les relations interethniques et sur les discriminations. En premier lieu parce que ce genre de synthèse a déjà été produite de manière satisfaisante, même si l'évolution rapide des travaux de recherche nécessite une actualisation régulière. Contentons nous de citer deux productions de ce type : Celle de Mirjana Morokvasic à propos de l'ensemble des pays européens<sup>1</sup> et celle de François Dubet à propos de la France<sup>2</sup>. En second lieu parce que la recherche dans ce domaine souffre, selon nous, d'une non clarification des paradigmes, elle même en lien avec le contexte ci-dessus évoqué. L'urgence théorique se trouve en conséquence, pour nous, dans la compréhension des blocages au développement du savoir sur ces thèmes, dans la clarification des paradigmes et dans la mise en évidence des raisons et des enjeux de la domination de tel ou tel paradigme.

### **I. Sur quel héritage s'appuyer ?**

Jusqu'à la décennie 80 l'immigration est quasi-absente des recherches sociologiques et historiques. Elle semble être un domaine réservé à l'économie et à la démographie. Le

---

<sup>1</sup> Morokvasic M., *Migrations in Europe : trends in research and sociological approaches : perspective from the country of origin and destination ( 1060-1980)*, *Current Sociology*, 32, 2 and 3, 1984.

<sup>2</sup> Dubet F., *Trois processus migratoires*, *Revue Française des Affaires Sociales*, 3, 1989.



monopole de la science économique n'était que le reflet d'une perception de l'immigré réduite à son statut de travailleur en transit. Abelmalek Sayad<sup>3</sup> a dans ce domaine fait œuvre de pionnier en mettant en exergue la myopie généralisée (ses conséquences et sa signification idéologique) consistant à occulter que « toute migration a vocation au peuplement ». Le monopole démographique pour sa part maintenait le caractère « transitoire » de l'immigration, celle-ci étant amenée à se « fondre » dans le « peuple français » postulé comme homogène du fait de l'efficacité du « creuset français » et son « modèle français d'intégration ».

Cette prédominance des approches économiques et démographiques est à la fois reflet de la place de l'immigration dans notre société et productrice de celle-ci. Elle détermine également les choix des paradigmes dans les autres sciences sociales. Considérée comme « transitoire » soit du fait du retour au pays, soit du fait de son assimilation, l'immigration ne pouvait être approchée qu'à partir du paradigme de « **l'adaptation culturelle** ». L'approche culturaliste dans ses différentes versions contribuera ainsi à occulter la nécessité d'une prise en compte (politique, théorique et pédagogique) d'une hétérogénéité ethnique et culturelle grandissante et durable de la société française, produisant ce faisant un obstacle supplémentaire et de taille au développement d'une « sociologie des relations interethniques », des facteurs de domination qui marquent ces relations et des discriminations qu'ils produisent-reproduisent.

### 1. De quelques raisons du silence scientifique

L'absence d'intérêt des sciences sociales sur l'immigration en général et sur les relations interethniques en particulier est le résultat d'une série de causes s'entretenant l'une l'autre et faisant système. Ce caractère systémique est, selon nous, un indicateur du caractère de « révélateur social » de l'immigration dans la société française<sup>4</sup>. Sans être exhaustif, il n'est pas inutile de rappeler quelques unes de ces raisons dans la mesure où elles contribuent, encore aujourd'hui, à freiner la dynamique de recherche ou à l'orienter en direction de certains paradigmes dominants :

- Des causes historiques liées à la construction nationale française : les travaux de Suzanne Citron<sup>5</sup> sur l'enseignement de l'histoire ont mis en évidence la tendance à la destruction des altérités internes dans le processus de construction nationale française. La confusion entre unité politique de la nation et unicité culturelle a été, selon elle, prédominante au sein des élites de la révolution française et surtout de la troisième république. Nous avons tenté de montrer dans d'autres travaux<sup>6</sup> les conséquences de

<sup>3</sup> Sayad A., *La double absence*, Paris, Seuil, 1999.

<sup>4</sup> Bouamama S., *Dix ans de marche des beurs- Chronique d'un mouvement avorté*, Paris, Desclée de Brouwer, 1994

<sup>5</sup> Citron S., *Le mythe national. L'histoire de France en question*, Paris, Les Editions ouvrières/ Etudes et Documentation internationales, 1991

<sup>6</sup> Bouamama S., *Vers une Nouvelle citoyenneté – Crise de la pensée laïque*, Lille, La boîte de Pandore,



cette construction nationale spécifique : méfiance exacerbée à toute expression des minorités culturelles internes, considérée comme menace à l'unité nationale ; formalisation d'un « modèle français d'intégration » centré sur la hantise de l'assimilation ; prédominance du culturalisme comme grille de lecture dominante des « obstacles à l'intégration », suridéologisation des questions de l'immigration ; tabou social, politique et théorique à l'endroit des relations interethniques, etc. Les travaux de socio-histoire de Gérard Noiriel<sup>7</sup> soulignent pour leur part le lien étroit entre construction de l'Etat-nation en France et le développement, politiquement et institutionnellement construit, du clivage entre les français et les étrangers. La dialectique exclusion/inclusion, dominant/dominé tend à être politiquement déplacée, dans un souci de gestion des rapports entre classes sociales, en direction du clivage français-étranger.

- Des causes historiques liées à l'histoire coloniale : le rapport à l'immigration s'est également construit à partir de l'irrigation de l'ensemble de la société française (y compris le domaine de la recherche bien entendu) par le projet colonial. Les travaux de Claude Liauzu<sup>8</sup>, en mettant en évidence les liens entre la « pensée des lumières » et le rapport aux autres civilisations, soulignent les bases d'un très large consensus dépassant les clivages politiques habituels sur le projet colonial. La problématique du retard historique s'installe « naturellement » comme mode d'approche de l'autre et de ses différences. Elle débouche sur des conclusions en terme « d'œuvre civilisatrice » et sur une réflexion culturaliste (une fois dépassée le moment du racisme biologique) à l'endroit des fameux « obstacles culturels à l'intégration » qui ont fait couler beaucoup d'encre et inspiré des décennies de politiques publiques. L'œuvre non résumable d'Abdelmalek Sayad<sup>9</sup> ouvre de nombreuses pistes de recherches fécondes sur toutes les conséquences de la prise en compte du fait colonial dans l'entreprise d'analyse des questions liées à l'immigration.

- Des obstacles épistémologiques : ceux-ci sont liés à la domination d'une approche particulière du marxisme et du structuralisme dans les sciences sociales des décennies 60-70. L'approche economiciste du marxisme a contribué à ne considérer l'immigration que comme fait économique et les immigrés que comme simple force de travail. Comme le souligne Jocelyne Streiff-Fenart<sup>10</sup> cette approche disqualifie l'ethnicité en ne la présentant que comme déguisement des conflits de classes. Alors qu'aux USA et dans l'ensemble du monde anglo-saxon les recherches tentaient

---

1991

<sup>7</sup> Noiriel G., *Le Creuset français – Histoire de l'immigration XIXè-XXè siècle*, Paris, Seuil, 1988.

<sup>8</sup> Liauzu C., *Race et civilisation L'autre dans la culture occidentale - anthologie critique*, Paris, Syros, 1992.

<sup>9</sup> Parmi celle-ci : *La double absence*, Paris, Seuil, 1999, bibliogr. 8 p ; *L'immigration ou les paradoxes de l'altérité*, Paris, Bruxelles, De Boeck, 1991, De Boeck Université, 331 p., bibliogr 5p. ; et de très nombreux articles.

<sup>10</sup> Streiff-Fenart J., *Les recherches interethniques en France : Le renouveau*, Migrants-formation, n° 109, juin 1997.

d'approfondir les liens complexes entre « classes et races » pour, en particulier, saisir les discriminations particulières touchant la partie issue de l'immigration du monde ouvrier, les recherches françaises ignoraient pour une large part cette veine de réflexion. Il n'est d'ailleurs pas inintéressant de s'interroger sur le lien entre cette tendance economiciste et la lecture que nous donne Liauzu de la pensée des lumières et de ses conséquences. Une grande partie de la gauche française s'est, en effet, construite à partir de cet héritage des lumières non analysé de manière critique. De la même façon le structuralisme a contribué à l'occultation des relations interethniques dans les sciences sociales. Comme le souligne Jocelyne Streiff-Fenard, le structuralisme est peu compatible avec l'aspect inévitablement dynamique de l'objet interethnique.

– Des obstacles institutionnels et politiques : Les raisons évoquées plus haut se traduisent dans le monde de la recherche par une détermination forte du champ de la recherche conduisant à rendre illégitimes certains paradigmes et à en rendre d'autres dominants. En premier lieu cet héritage conduit à une centration sur les catégories juridiques d'étranger et de national, occultant ainsi l'ensemble de la question des discriminations touchant les français issus de l'immigration. La polémique soulevée par le travail de Michèle Tribalat<sup>11</sup> indique le caractère encore prégnant de cet héritage. Quelle que soit l'opinion sur les thèses de Tribalat, son travail a eu le mérite de souligner à la fois l'ampleur des discriminations vécues que ne peuvent pas prendre en compte les statistiques construites à partir de la nationalité et le caractère encore largement idéologique et donc polémique des recherches sur l'immigration. En second lieu comme le souligne Abdelmalek Sayad, cet héritage conduit à une marginalisation des recherches sur l'immigration et les relations inter-ethniques : domaines de recherches peu valorisants pour la « carrière » de sociologue, faible nombre de laboratoires, sous-représentations dans les appels d'offres de recherche (ou alors cantonnement dans l'orientation culturaliste), etc. Comme le souligne Sayad<sup>12</sup> nous restons en présence d'un « objet mineur ». De même Lorenzo<sup>13</sup> a raison, selon nous, d'insister sur le constat que « l'on ne fait pas carrière avec l'immigration ». Enfin Marco Martiniello<sup>14</sup> constate à juste titre que l'essentiel des recherches sur l'immigration et les relations interethniques restent le fait de chercheurs issus de l'immigration.

Ces quelques grilles d'analyse des obstacles au développement de la recherche sur l'immigration et les relations interethniques sont à la fois non exhaustives et suffisantes pour comprendre les lenteurs et les orientations dominantes sur ces objets.

---

<sup>11</sup> Tribalat M. *Faire France. Une enquête sur les immigrés et leurs enfants*, Paris, Ed. La Découverte, 1995, 232 p. (Essais)

<sup>12</sup> Sayad A., *Tendances et courants des publications en sciences sociales sur l'immigration en France depuis 1960*, *Current Sociology*, vol. 32, n°3, tome 2, 1984.

<sup>13</sup> Lorenzo P., *Approche qualitative des recherches sur l'immigration en France*, Paris, Centre de recherches et d'études d'anthropologie et d'urbanisme, 1989.

<sup>14</sup> Martiniello Marco, *Problèmes et difficultés de la constitution d'un lieu de savoir : la sociologie des processus migratoires et des relations interethniques*, *Cahiers de sociologie et d'économie régionales*, n° 21-22, Bruxelles, 1994.



## 2. Les avancées pionnières et leurs négations

Nous ne partons pourtant pas de rien. Plus exactement nous assistons depuis la décennie 80 à une négation des acquis de la recherche des décennies 60 et 70. Paradoxalement, ce recul de l'intérêt pour l'objet est contemporain d'une visibilité sociale plus grande de la diversité culturelle de la société française. La marche pour l'égalité de 1983 et le mouvement associatif qu'elle suscite visibilisent les enfants de l'immigration pour la plupart de nationalité française. Cet événement social souligne la caducité du critère juridique de nationalité pour saisir le réel social complexe et divers. Les revendications et mots d'ordres de cette marche dénoncent à la fois l'inégalité sociale et le refus d'une prise en compte de la pluralité de la société française. Les débats qui parcourent cette marche et qui lui succèdent posent la question de l'organisation des minorités qui se considèrent comme opprimées. Le mot tabou de "minorité ethnique" est utilisé sans complexe pendant la période par les jeunes marcheurs dans le même temps où ils revendiquent d'être français et citoyens à part entière. Le mot intouchable d'« intégration » est remis en cause par ces jeunes acteurs qui lui reprochent de les mettre sans cesse en « illégitimité de présence » par un doute permanent sur leur « intégration ». La fin de la décennie 80 se termine avec un retour en force de la logique intégrationniste qui referme le couvercle des avancées théoriques des décennies 60 et 70 et des mouvements sociaux des jeunes français issus de l'immigration de la décennie 80.

C'est à la faveur de « l'affaire du foulard » que s'opère le retour des thématiques intégrationnistes présentant de nouveau comme un danger pour la nation toute expression d'une particularité ou d'une spécificité. La période est ainsi révélatrice de la dépendance des recherches sur la question avec le champ politique. C'est généralement en réponse aux besoins concrets des politiques publiques que se construisent ces recherches. Leurs résultats sont dès lors en grande partie déterminés par la manière dont les politiques publiques posent les problématiques de recherche et/ou les orientent au travers des cahiers des charges. La domination du paradigme intégrationniste dans le monde politique suscitera ainsi des recherches à dominante intégrationniste. Nous étions bien en présence de ce que Sayad a justement nommée une « problématique imposée »<sup>15</sup>.

Pourtant il convient de rappeler que A. Michel<sup>16</sup> présente en 1962 la France comme un des pays (à côté de l'Angleterre et des U.S.A.) dans lequel la « sociologie des relations raciales » devrait connaître un développement important. Roger Bastide<sup>17</sup> pour sa part fait le point sur les acquis de la recherche française en la matière. Il met en évidence des

---

<sup>15</sup> Sayad A., *Tendance et courants des publications en sciences sociales sur l'immigration en France depuis 1960*, Current Sociology, vol. 32, n° 3, tome 2, 1984.

<sup>16</sup> Michel A., *Tendance nouvelle de la sociologie des relations raciales*, Revue française de sociologie, 1962.

<sup>17</sup> Bastide R., *Les études et les recherches interethniques en France de 1945 à 1968*, revue ethnologie, n° 1, Mouton, 1971.

dimensions qui seront largement occultées au cours de la décennie 80 et qui commencent tout juste à être redécouvertes aujourd'hui. Son bilan des recherches sur les relations ethniques est publié dans une revue au titre évocateur : *ethnie*. Il y souligne les aspects suivants :

- L'importance de la prise en compte du fait colonial comme déterminant des relations interethniques,
- La nécessité de penser ce fait colonial comme fait de domination reproduit, entre autre, par les préjugés et les discriminations,
- L'affirmation d'une posture anticulturaliste. Les modalités des relations interethniques ne sont pas issues des « distances culturelles » ou des « valeurs culturelles » mais sont des résultats sociaux liés aux processus de dominations,
- La définition de l'objet « relation ethnique » comme étant l'étude de la production sociale des différences ethniques et non comme étude de la relation entre « ethnies » ou « cultures ».

Ces acquis sont encore d'une grande modernité au regard des productions actuelles sur l'immigration et de la domination des paradigmes culturalistes et intégrationnistes dans les mondes médiatique et politique. Au même moment où il s'avérait nettement que l'immigration postcoloniale était, comme l'avait souligné Sayad, de peuplement, les recherches françaises refusaient majoritairement l'objet interethnique.

## II. Les mutations du contexte

### 1. *Développement de la recherche et évolution du droit*

A défaut d'une légitimation d'une sociologie des relations interethniques les recherches sectorielles se sont développées. L'ampleur des discriminations vécues par les jeunes français issus de l'immigration postcoloniale suscita de nombreuses études et monographies dans les domaines du logement, de la scolarité, de l'accès à l'emploi, du déroulement de carrière, de l'accès aux loisirs, etc. La décennie 90 sera donc celle du développement d'une connaissance factuelle importante à partir de l'angle des discriminations. Il est vain de tenter ici une exhaustivité, contentons-nous de souligner certaines recherches inimaginables dans la décennie précédente du fait du « tabou des origines » pour reprendre une expression de Gérard Noiriel :

- Logement : Simon P., *Les discriminations raciales et ethniques dans l'accès au logement social*, Note du G.E.L.D, n° 3, Paris, 2001.
- Scolarité : Felouzis G., Liot F., Perroton J, *Ecole, Ville, Ségrégation – La polarisation sociale et ethnique des collèges dans l'académie de Bordeaux*, Rapport de recherche, Université de Bordeaux 2, 2002.



- Emploi : Bataille P., *Le racisme au travail*, Paris, La Découverte, 1997 ; Fédération CGT des finances en collaboration avec des chercheurs de l'U.R.M.I.S. et de L'I.S.E.R.E.S ; Aubert F, Tripier M, Vourc'h F., *Les jeunes diplômés de l'immigration face à l'emploi : égalité des chances ou discrimination ?*, rapport pour le F.A.S., C.N.R.S.-U.R.M.I.S., Paris, 1995.

Ces quelques références parmi beaucoup d'autres mettent en évidence que les termes de « discrimination raciale » ou de « discrimination ethnique » sont désormais sortis du tabou.

En lien avec ce développement des recherches sectorielles, une évolution législative significative se réalise sur la question des discriminations. Progrès du droit et développement des recherches se sont donc encouragés au cours de la décennie 90.

En effet, la signature par les membres de l'Union Européenne du **Traité d'Amsterdam** le 10 novembre 1997, dont l'Article 13 stipule « *Sans préjudice des autres dispositions du présent traité et dans les limites des compétences que celui-ci confère à la Communauté, le Conseil, statuant à l'unanimité sur proposition de la Commission et après consultation du Parlement européen, peut prendre les mesures nécessaires en vue de combattre toute discrimination fondée sur le sexe, la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle.* », impulse une nouvelle dynamique.

Au niveau national, le **gouvernement français** se saisit de la question des discriminations en créant, par une circulaire du Ministère de l'Intérieur en date du 18 janvier 1999 des Commissions départementales d'accès à la citoyenneté (CODAC) placées sous la responsabilité des préfets.

La même année est publié le rapport « *Belorgey* » (BELORGEY J.-M., « *Lutter contre les discriminations, Rapport à madame la Ministre de l'Emploi et de la Solidarité* », mars 1999, La documentation française) qui préconise notamment une adaptation de l'arsenal juridique ainsi que la création d'une autorité indépendante chargée du traitement individualisé des dossiers et de la formulation de propositions d'actions. Finalement c'est un groupement d'intérêt public, le Groupe d'étude sur les discriminations (GIP-GED) qui sera créé le 15 avril 1999.

Le 11 mai 1999, une table ronde associant l'Etat et les partenaires sociaux débouche sur l'adoption de la « *Déclaration de Grenelle* » sur les discriminations raciales dans le monde du travail qui donne les grands axes de l'action gouvernementale à venir.

La création d'un numéro vert pour les personnes témoins ou victimes de discrimination raciale : le 114, venant compléter ce dispositif public, sera annoncée lors des Assises de la Citoyenneté et de la lutte contre les discriminations, à Paris (La Défense), par Mme Martine Aubry, ministre de l'Emploi et de la Solidarité, le 18 mars 2000. La gestion de ce numéro gratuit, opérationnel depuis le 16 mai 2000, sera confiée au GED, qui est renommé GELD (Groupe d'étude et de lutte contre les discriminations) à compter du 1er janvier 2001. Le traitement local des appels reçus au 114 est confié aux CODAC.



Lors de cette même année, **deux directives du Conseil de l'Union Européenne** sont adoptées, qui précisent la définition du principe de non-discrimination, en y intégrant les notions de discrimination directe, de discrimination indirecte et de harcèlement. Elles requièrent la mise en place dans l'arsenal juridique des pays de l'Union d'une nouvelle répartition de la charge de la preuve en matière civile au profit des victimes. Ces règles devront être transposées en droit interne dans les 3 ans.

La **Directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000** relative à la mise en oeuvre du principe de **l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique** assure la protection contre la discrimination dans l'emploi et la formation, l'éducation, la sécurité sociale, les soins de santé et l'accès aux biens et services ; contient des définitions de la discrimination directe et indirecte, du harcèlement et des rétorsions ; donne aux victimes de discrimination le droit d'accéder à des procédures judiciaires ou administratives et prévoit des sanctions appropriées pour les auteurs des actes de discrimination ; répartit la charge de la preuve entre le plaignant et la partie défenderesse dans les affaires civiles et administratives ; et prévoit la création dans chaque État membre d'un organisme de promotion de l'égalité de traitement et la possibilité pour les victimes de discrimination raciale de bénéficier d'une assistance indépendante.

La **Directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000** portant création d'un **cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail** introduit le principe d'égalité de traitement dans l'emploi et la formation indépendamment de la religion ou des convictions, d'un handicap, de l'orientation sexuelle et de l'âge. ; applique des définitions identiques à celles de la directive sur l'égalité raciale concernant la discrimination, les droits aux voies de recours et le partage de la charge de la preuve ; exige des employeurs de consentir des aménagements raisonnables pour les personnes handicapées qui sont qualifiées pour exercer l'activité en question ; autorise, dans des cas restreints, des exceptions au principe de l'égalité de traitement, par exemple, pour préserver le caractère particulier de certaines organisations religieuses, ou pour permettre des mesures spéciales destinées à promouvoir l'intégration des travailleurs plus âgés ou plus jeunes sur le marché du travail

En 2001, la circulaire interministérielle relative à la relance et à la consolidation du dispositif 114-CODAC d'accès à la citoyenneté et de lutte contre les discriminations est venue re-préciser le cadre et les modes de fonctionnement dudit dispositif (circulaire DPM/ACI2 n° 2001/526 du 30 octobre 2001).

Par ailleurs, conformément à l'obligation de transposition des directives européennes dans les 3 ans, le processus de refonte de l'arsenal juridique initié par celles-ci aboutit au vote de la **loi relative à la lutte contre les discriminations** (loi n°2001-1066 du **16 novembre 2001**). Celle-ci inscrit, dans son article 9, le dispositif 114-CODAC dans un cadre législatif. Elle modifie considérablement le Code du travail (extension du



domaine de la discrimination prohibée ; nouvelle répartition de la charge de la preuve ; droit d'agir en justice des syndicats et des associations ; pouvoirs d'enquête élargis de l'inspection du travail...), les textes relatifs aux droits et obligations des fonctionnaires (liste des causes de discrimination complétée ; sanctions disciplinaires à l'égard des auteurs...) ainsi que le Code pénal (extension du domaine de la discrimination prohibée à l'accès au stage ; liste des causes de discrimination complétée).

La loi de modernisation sociale (Loi n°2002-73 du 17 janvier 2002) viendra compléter cette transposition pour ce qui est de la discrimination dans l'accès au logement ainsi que du harcèlement moral, en instaurant un régime juridique précis à ce qui, aux termes des directives européennes, est apparu comme l'une des formes possibles de la discrimination raciale.

Le vote de la loi Lellouche (loi n° 2003-88 du 03 février 2003) aggrave les peines punissant les infractions à caractère raciste, antisémite ou xénophobe

Pour finir, le Premier ministre, M. Jean-Pierre Raffarin, à la demande du Président de la République, a mis en place, le 2 juin 2003, une mission d'étude pour la création d'une nouvelle autorité administrative indépendante, chargée de lutter contre l'ensemble des discriminations dont peuvent être victimes les personnes résidant en France. Cette mission a été confiée, à titre personnel, à M. Bernard Stasi et s'est appuyée notamment sur les moyens du GIP-GELD et a rendu son rapport au Premier ministre le 16 février 2004.

Ce rapport propose la création, avant la fin de l'année 2004, d'une Haute autorité administrative indépendante chargée de lutter contre toutes les discriminations liées à la race, la religion, la sexualité ou le handicap. Il définit le rôle, la composition et les pouvoirs de la future instance à partir du bilan du dispositif 114 / CODAC, du fonctionnement des autorités indépendantes françaises et des expériences étrangères de lutte contre les discriminations (en particulier au Royaume-Uni, en Belgique et au Québec), et des exigences du droit communautaire en la matière.

La Haute Autorité serait dirigée par un collège de 11 personnalités indépendantes qui s'appuierait sur un groupe d'experts d'une vingtaine de personnes, composé majoritairement de représentants d'associations et de syndicats. Sa première mission serait le traitement des réclamations individuelles et le soutien aux victimes de discriminations, qui pourraient la saisir directement. Elle exercerait également une mission de promotion de l'égalité, une mission consultative et de proposition auprès des pouvoirs publics, et enfin, une mission d'observation, d'étude et d'animation de la recherche.

Disposant de moyens d'investigations propres, tant à l'égard des administrations que des personnes privées, elle pourrait adresser des avertissements, sous menace de publicité en cas de manquements et demander à l'autorité administrative compétente d'engager une procédure disciplinaire à l'égard des fonctionnaires auteurs de discriminations. Elle aurait la faculté de saisir la justice des faits de discrimination et de produire des observations au cours du procès, à la demande du juge ou de sa propre initiative. Le rapport propose également, à l'image du Centre pour l'égalité des chances (Belgique), d'étudier la possibilité pour l'autorité de se porter partie civile dans les



affaires ayant une portée symbolique. Elle pourrait également exercer, avec l'accord des victimes et des auteurs présumés de discriminations, une fonction de médiation.

Elle serait consultée sur les projets de lois et de décrets relatifs aux discriminations, émettrait des avis, formulerait des recommandations et remettrait chaque année un rapport au Président de la République et au Parlement. Elle favoriserait l'élaboration avec les partenaires de la société civile de « Codes de promotion de l'égalité », encouragerait les administrations et les entreprises à s'engager dans ce processus et en surveillerait l'application.

Enfin, l'autorité devrait être dotée de services centraux et d'un réseau de délégués territoriaux. Les régions pourraient créer des conseils régionaux pour l'égalité, principalement composés de représentants de la société civile, qui travailleraient en relation étroite avec les délégués territoriaux.

Ces avancées juridiques sont une reconnaissance publique de l'existence des discriminations ethniques jusque là occultées et une légitimation des recherches et des mobilisations pour les faire reculer.

## **2. Une complexité et des chevauchements**

Les progrès des recherches sectorielles et de la connaissance factuelle n'éliminent pas le besoin de clarification tant des concepts que des paradigmes. Or dans ce domaine le débat n'en est qu'au début et de nombreuses études restent marquées par l'imprécision et parfois la confusion. Ce constat a une base objective liée à la complexité du phénomène étudié et à l'existence d'objets connexes en relation étroite. Nous ne citerons que deux questions nécessitant, selon nous, des positionnements précis :

– Sociologie de l'immigration ou sociologie des relations interethniques : Nous avons souligné plus haut la tendance de la recherche française à se centrer sur l'immigration et à occulter les relations interethniques. La conséquence en a été l'impossibilité de penser les discriminations des français issus de l'immigration. La prédominance du critère juridique de nationalité a débouché sur une sous-estimation des discriminations en œuvre dans la société. Elle a conforté l'idée du caractère transitoire de l'immigration, les problèmes se résolvant au fur et à mesure de « l'intégration » ou disparaissant du fait du « retour au pays ». Elle a également contribué à rendre impensable la dissociation des concepts de nationalité et de citoyenneté. Elle a aussi favorisé le culturalisme et mis au second plan les processus sociaux de production de l'ethnicité. Elle a enfin orienté les mobilisations publiques vers des actions d'adaptation des sujets, en lieu et place d'une action sur les systèmes et institutions producteurs d'inégalités sociales et de discriminations ethniques. Si les deux objets ont leur pertinence propre, si des liens les relient à l'évidence, si des processus communs sont présents, il n'en demeure pas moins qu'une dissociation est nécessaire.

– Racisme ou discrimination : Il est acquis aujourd'hui que les discriminations

sont une des formes du racisme. Plus exactement, le racisme prend trois formes d'expressions<sup>18</sup> : le racisme comme préjugé ( stéréotypes, opinions, croyances ...), le racisme comme idéologie ( théories, doctrines, vision du monde), le racisme comme pratiques (discriminations, ségrégations, violences...). Il n'y a cependant pas d'automatisme entre ces différentes formes. Le porteur d'un préjugé raciste n'a pas systématiquement un comportement raciste. A l'inverse, la discrimination peut exister indépendamment de l'existence d'un préjugé raciste. Autrement dit la discrimination existe fréquemment indépendamment de la conscience que l'on en a. La tendance en France est pourtant de réduire le racisme à la dimension d'intentionnalité c'est-à-dire au pire au racisme comme idéologie et au mieux en ajoutant à cette première forme, le racisme comme préjugé. La conséquence est de taille comme le souligne Christian Poiret et François Vourc'h : « Elle laisse donc de côté l'essentiel du racisme ordinaire c'est-à-dire des discriminations qui sont considérées comme « naturelles » et qui confinent certains groupes ( les femmes, les immigrés, les « Noirs ») dans des statuts infériorisés »<sup>19</sup>.

Si les discriminations sont bien une des formes d'expression du racisme, il convient néanmoins de les étudier de manière spécifique afin d'éviter les processus de sous-estimation issus de la tendance française à limiter le racisme au racisme comme idéologie ou comme préjugé. Cette nécessité ne doit cependant pas nous amener à sous-estimer les liens entre les différentes formes de racisme. C'est bien entendu l'existence du racisme comme idéologie et comme préjugé qui explique que les discriminations apparaissent comme « naturelles » c'est-à-dire comme invisibles et/ou non questionnantes et/ou comme légitimes. Dans ce domaine nous avons autant besoin d'insister sur la spécificité des discriminations dans l'objet général qu'est le racisme que d'approfondir notre connaissance des liens entre les différentes formes de racismes.

- Les différentes formes de discriminations : L'analyse spécifique des discriminations ne règle pas la question de la sous-estimation du phénomène. La tendance française à ne prendre en compte que le racisme comme idéologie peut se retraduire à l'intérieur de la spécificité de l'objet discrimination par une prise en compte exclusive des seules discriminations intentionnelles c'est-à-dire des pratiques discriminatoires directement et explicitement sous-tendues par le racisme comme idéologie ou par le racisme comme préjugé. Or ces dernières ne recouvrent pas, loin s'en faut, l'ensemble des discriminations. Il est donc important que les définitions du concept de discrimination soient suffisamment précises afin de rendre compte des différentes formes d'expression des pratiques discriminatoires.

Comme le souligne Poiret et Vourc'h trois conceptions au moins sont repérables : « une définition limitative, **la discrimination directe**, définie comme un ensemble d'actes volontaires, intentionnellement discriminatoires ; une deuxième définition, plus extensive, **la discrimination indirecte** qui prend en compte les situations objectives de traitement inégalitaire mettant en cause des individus ou des groupes, indépendamment

<sup>18</sup> Taguieff P-A, *Le racisme*, Paris, Flammarion, 1997.

<sup>19</sup> Poiret C., Vourc'h F., Rapport U.R.M.I.S. *Repérer les discriminations ethniques et raciales dans le domaine de l'emploi*, Paris, Etudes et Recherches I.S.E.R.E.S., n° 165, avril 1998.

de toute intentionnalité discriminatoire, en terme ethniques ou raciaux ; enfin une troisième définition très large, **la discrimination systémique** qui relève des effets globaux du système social »<sup>20</sup>.

D'autres auteurs proposent une typologie des différentes formes de discrimination autour de deux critères : les discriminations comme résultat de l'action directe d'un acteur individuel ou collectif (**les discriminations directes**) et les discriminations comme effet structurel des inégalités (**les discriminations structurelles**). Les discriminations directes peuvent se distinguer à leur tour en trois composantes : « **la discrimination raciste** : l'action est basée sur des préjugés racistes qui eux-mêmes font appel à des stéréotypes négatifs envers certains groupes sociaux ; **la discrimination statistique** : l'action n'est pas basée directement sur des préjugés racistes mais sur une perception des caractéristiques des minorités ethniques qui sont estimées comme étant préjudiciables pour l'activité économique ; **la discrimination sociétale** : cette action n'est pas basée sur un jugement hostile ou des préjugés mais se réfèrent à l'attitude négative des autres personnes envers les membres du groupe social ( discrimination par les travailleurs, discrimination par les consommateurs) »<sup>21</sup>. Les discriminations structurelles peuvent également être décomposées en : « **discrimination indirecte** : bien que neutre en apparence, des procédures de recrutement ou de travail discriminent en pratique les membres de certains groupes ; **la discrimination historique** : bien que neutre dans le temps présent, des pratiques ont des effets négatifs sur les groupes en raison de causes historiques. La discrimination opérée dans le passé en confinant les agents dans des positions inférieures se reproduit sous la forme d'inégalités structurelles ; **la discrimination différée** : elle résulte de l'effet du champ économique de la discrimination dans un autre champ social (école, logement, etc.) »<sup>22</sup>. D'autres typologies sont, bien entendu, possibles, l'essentiel ici est d'éviter la réduction des discriminations aux seules discriminations directes dans la première typologie et aux seules discriminations racistes dans la seconde.

- Identités-substances ou identités socialement produites : utiliser les concepts de discrimination ethnique, raciale ou ethno-raciale suppose une précision sur les notions de différence, d'identité ou de culture. Faute de celle-ci le danger est toujours présent de retomber dans une des versions du culturalisme. Les conceptions substantialistes ou essentialistes de la culture (de l'identité, de l'ethnie, de l'appartenance, etc.) définissent ces dernières comme réalités objectives issues d'un héritage et/ou d'une origine nationale et/ou culturelle. Dans ce cadre, l'analyse se penche sur les effets de la rencontre entre deux univers culturels et/ou identitaires et tend ainsi quasi-inévitablement vers des conclusions culturalistes à base d'adaptabilité ou d'obstacles à celle-ci c'est-à-dire encore débouche sur le paradigme intégrationniste. Surtout cette

<sup>20</sup> *Ibidem.*

<sup>21</sup> Borgogno V., Frickey A., Primon J-L, Vollenweider-Andresen L., *Identification des discriminations dans l'accès à l'emploi des diplômés du supérieur issus de l'immigration*, rapport provisoire, U.R.M.I.S, Paris, 2003.

<sup>22</sup> *Ibidem.*



approche occulte les processus de production et de reproduction sociales des identités et des appartenances collectives. A l'inverse de cette approche, l'identité (ou l'ethnie, ou la différence culturelle, etc.) peuvent s'analyser comme résultat d'une interaction entre un groupe majoritaire et un groupe minoritaire. Comme le souligne M. Oriol<sup>23</sup> les cultures et les appartenances sont dans cette approche produites par les modalités des systèmes d'interaction. Les différences culturelles ne sont pas des substances mais des productions sociales. La définition substantialiste des cultures ou de l'identité oriente vers le paradigme intégrationniste, alors que la définition interactionniste ouvre de nouvelles perspectives paradigmatiques.

- Discriminations ethniques et/ou discriminations raciales : ayant posé précédemment que la différence culturelle ou l'ethnie étaient essentiellement une construction sociale, il reste à caractériser la nature des discriminations dont nous parlons. Compte tenu du rapport à l'altérité hérité du franco-centrisme de la pensée des lumières, de la construction nationale française et du passé colonial, l'attribution d'une altérité à une personne ou à un groupe a comme conséquence une infériorisation légitime, une exclusion normale, une domination « naturelle », etc. Il reste que cette attribution d'une altérité peut se déployer à partir d'une grille de lecture biologisante (consciente ou non) donnant naissance au racisme ou d'une logique explicative culturaliste (tout aussi consciente ou inconsciente) suscitant une production de l'ethnisme. Soulignons à cet égard que Frantz Fanon soulignait déjà dans les années 60, la tendance au passage d'un racisme biologique à un racisme culturaliste. Dans les années 80, la force de la « nouvelle droite » a justement été de théoriser cette mutation des logiques racistes. La revendication d'une reconnaissance de la diversité culturelle française a pu ainsi être traduite et réinterprétée en culte de la pureté culturelle de chaque groupe c'est-à-dire en justification de « l'apartheid culturel ». Discriminations ethnistes et racistes apparaissent en conséquence comme un continuum dans l'attribution d'une altérité radicale et présentée comme invariante (dans le temps et dans l'espace c'est-à-dire non dépendante des conditions sociales d'existence), comme l'expression de deux formes distinctes d'une même réalité raciste, comme effet de deux formes du racisme : le racisme biologique et le racisme culturaliste. Les deux discriminations, ethniste et raciste, existent donc et peuvent cohabiter au sein du même discours et au cœur de la pratique d'un même acteur ou d'un même fonctionnement institutionnel.

- La question de la double discrimination : les femmes issues de l'immigration sont pour leur part soumises à une double discrimination liée au genre et à l'origine. Des débats sans fin sont possibles sur l'aspect prédominant de telle ou telle discrimination. La question est complexe dans la mesure où elle reflète des réalités contradictoires. D'une part les femmes issues de l'immigration touchées par la discrimination ethnique ou raciale sont également touchées par l'existence de droits

---

<sup>23</sup> Oriol M., *Les variations de l'identité : étude de l'identité culturelle des enfants d'émigrés portugais en France et au Portugal, T 1 et 2*, Nice – Strasbourg, Fondation européenne de la science, 1984.

sociaux familiaux et par un contexte social patriarcal débouchant sur des discriminations en raison du genre. D'autre part les blocages de l'inconscient collectif, et donc des pratiques sociales, sont plus prégnants dans l'histoire contemporaine française pour l'origine que pour le genre. L'antériorité des mobilisations et des luttes sociales contre les discriminations en raison du genre explique ce blocage moindre des inconscients collectifs et des pratiques sociales. Ce blocage moindre ne signifie pas la disparition des obstacles à l'égalité mais la tendance à des processus inégalitaires moins visibles et plus intériorisés. Nous sommes donc, selon nous, en présence d'un cumul des discriminations s'articulant tendanciellement au sein des mêmes pratiques sociales et qu'il est difficile de dénouer en terme de spécificités discriminatoires. Un tel constat souligne le retard de la recherche en matière de discrimination. Il plaide pour la nécessité non seulement d'une analyse plus fine des processus discriminatoires mais pour une attention plus précise au cumul des discriminations touchant les femmes issues de l'immigration.

### **III. La question des paradigmes**

Les productions françaises en matière d'immigration ou de relations interethniques permettent de formaliser trois paradigmes distincts porteurs d'enjeux et de pratiques sociales tout aussi différents. Chacun de ces paradigmes peut ensuite se décomposer en plusieurs grilles explicatives s'intéressant à tel ou tel facteur jugé prédominant. Il reste cependant que l'état du débat en France et la domination massive d'un des paradigmes sur les autres rendent nécessaire une clarification des choix paradigmatiques. Cela est d'autant plus important que les mêmes termes et concepts sont utilisés dans le vocabulaire scientifique et dans les discours politiques et médiatiques.

#### ***1. Le paradigme intégrationniste***

Ce paradigme largement dominant se centre entièrement sur les questions de l'immigration éliminant les autres aspects des relations interethniques. L'intégration se définit alors comme limite de la disparition de l'altérité et comme processus pouvant se mesurer à l'aide d'une batterie d'indicateurs (mariages mixtes, maîtrise de la langue, nombre de naturalisation, etc.). Ce paradigme pose les différences culturelles comme héritage à éliminer pour rejoindre la « norme » ce qui conduit inévitablement à une tendance à la réification des différences culturelles tant de l'autre que de la « culture » du groupe majoritaire. Intégrationnisme et culturalisme vont donc ensemble, y compris quand le discours et les pratiques se font volontairement politiques ou sociaux. Les spécificités culturelles se trouvent ainsi décontextualisées et découplées des systèmes de relations sociales. Elles apparaissent dès lors comme simple retard lié aux survivances ou aux résistances de la tradition que les politiques de soutien à l'adaptation devraient permettre de combler. Intégrationnisme et pensée adaptative vont donc également

ensemble. Ce paradigme est dans la négation d'une production sociale des différences. Au delà de différences héritées c'est également la place dans le système social qui produit de la différence culturelle. Les travaux sur les jeunes français issus de l'immigration soulignent le processus de création permanente de différences alors même qu'ils sont entièrement socialisés en France. De la même façon l'utilisation de la langue française renvoie autant à l'apprentissage qu'à une place sociale précise en terme de domination ou de marginalisation.

## **2. Le paradigme de la construction sociale des identités**

Ce second paradigme se construit en opposition au précédent. Les identités ne sont pas appréhendées comme simple héritage et comme substance mais comme résultantes d'une construction sociale liée au système de relation entre le groupe majoritaire et le groupe minoritaire. Le processus de production des identités et des différences est justement ici l'objet de la recherche et de la réflexion. Compte tenu d'un type de relation et d'interactions dans un système social, les acteurs du groupe minoritaire sont à la fois assignés à des configurations identitaires et réagissent également à leurs problèmes sociaux en développant des stratégies identitaires de distinctions et/ou d'invisibilisations. Ce paradigme ouvre de manière beaucoup plus féconde à la prise en compte des discriminations en raison d'une place dominée du groupe minoritaire. Les différences culturelles peuvent ainsi être analysées comme résultantes d'un contexte social. Ne pas maîtriser la langue française après des années de séjour ou porter le foulard, ou encore visibiliser des différences dans la sphère publique, etc., peuvent alors se comprendre comme autre chose qu'une tradition maintenue. Ces comportements peuvent alors être saisis comme réaction à un vécu social non égalitaire. A la différence du paradigme intégrationniste qui pose la discrimination comme résultat d'une intégration insuffisante c'est-à-dire d'une adaptation non entièrement réalisée, ce paradigme pose au contraire la différence comme résultante et production des inégalités et de la discrimination. Ce paradigme suppose donc une rupture avec le culturalisme dans ses différentes versions et avec son processus de réification des cultures et des différences. Si le paradigme intégrationniste conduit à des pratiques en terme d'adaptation, le paradigme de la construction sociale oriente lui vers des actions de lutte contre les discriminations et de promotion de l'égalité sociale.

## **3. Le paradigme du rapport colonial**

Complémentaire du paradigme précédent, il est question ici du processus historique conduisant à l'ethnisation de certaines populations plutôt que d'autres. Les travaux de Sayad et de Noiriel ont souligné la dimension heuristique de cette approche. Au sein de ce paradigme la figure de l'autre est pensée à partir d'une part des liens de dominations (du passé ou du présent et souvent des deux) entre le pays d'origine et le pays « d'accueil » (le pays d'origine pouvant se reproduire de génération en génération par le recours au racisme biologique, à l'ethnisme ou au culturalisme) et d'autre part à partir

de la place dominée occupée dans la structure sociale française. L'histoire de la domination est ici perçue comme productrice des images mentales légitimant les inégalités et discriminations du présent et des intériorisations dans les fonctionnements institutionnels. Complémentaire avec le précédent paradigme, celui-ci est tout autant contradictoire avec les approches en terme d'adaptabilité ou avec le culturalisme. Son intérêt est d'intégrer l'histoire dans la compréhension des processus de domination du présent. Ce paradigme conduit comme le précédent à une attention particulière aux processus de production-reproduction des discriminations tout en interrogeant le contexte idéologique global dans lequel s'insèrent ces processus.

En conclusion nous nous contenterons d'un double constat. D'une part l'état des savoirs souligne l'énorme enjeu social du thème de la discrimination. D'autre part il indique l'ampleur du chantier qui reste devant nous. Les recherches existantes indiquent que les discriminations ethniques et raciales ne sont pas qu'un simple héritage d'un passé révolu mais une production permanente de notre fonctionnement social. Pour prendre en main ce chantier, tous les paradigmes n'ont pas la même valeur heuristique, ni les mêmes conséquences sociales. Certains comme le culturalisme ou l'intégrationnisme ont eu et ont encore largement, selon nous, un rôle actif dans la production des discriminations ethniques et/ou raciales. Soyons vigilants aujourd'hui que le débat sur les discriminations est public, de ne pas simplement changer de termes tout en gardant les mêmes logiques et les mêmes contenus.

Saïd BOUAMAMA  
Chargé de recherches - IFAR

Cette étude constitue le volet « diagnostic » d'un vaste projet mené dans le cadre du programme d'initiative communautaire EQUAL.

Dénommé ADILE « Agir contre les Discriminations par l'Initiative Locale pour l'Emploi », il vise à construire une démarche globale de mobilisation et d'action en faveur de l'égalité des chances dans l'emploi au niveau local.

Divers partenaires sont associés à sa mise en œuvre :

- D'Un Monde à l'Autre, Tourcoing
- l'Institut Régional de la Ville, Tourcoing
- l'IFAR, Villeneuve d'Ascq
- l'Université de Marne la Vallée, Champs sur Marne
- le Comité de Bassin d'Emploi de Lille, Lille
- ID Formation, Lille
- l'Agence pour le développement des relations interculturelles (ADRI), Paris
- l'Association Université du Citoyen, Marseille

Ce travail, qui implique l'expérimentation et l'analyse critique de nouvelles méthodes d'action, donnera lieu à un second rapport.

Le présent document rassemble donc les résultats d'une enquête menée auprès de 83 personnes sur les trois bassins d'emploi que sont le Val de Sambre, le Valenciennois, et le Bassin minier du Pas de Calais.

Les personnes interviewées appartiennent aux catégories suivantes :

- **Employeurs : 16**

**Dans les secteurs d'activité suivants :**

- 6 grandes entreprises industrielles
- 3 artisans (mécanique, petite industrie, bâtiment)
- 2 entreprises d'insertion
- 1 association
- 2 services aux personnes/entreprises : aide à domicile, sécurité
- 1 grande distribution
- 1 banque

- **Politique de la ville : 16**

Chefs de projets et agents de développement

- **Victimes de discrimination (personne ayant vécu ou pensant avoir vécu une ou des situations de discrimination eu égard à son origine) : 10**

5 sont actuellement demandeurs d'emploi



**- Intermédiaires de l'emploi : 34**

décomposés comme suit : 13 agents du service public de l'emploi (SPE)  
14 conseillers d'organismes de formation ou d'insertion  
7 conseillers agences de travail temporaire

**- Divers : 7**

3 travailleurs sociaux

4 représentants syndicaux

Trois de ces représentants syndicaux sont délégués d'un comité d'entreprise. Ils apportent donc une vue complémentaire sur les entreprises.

Les quatre premières catégories ont été définies au commencement de l'enquête. Il nous semble que nous avons là les principaux types d'acteurs de la problématique de l'emploi, sans toutefois prétendre à l'exhaustivité. C'est d'ailleurs la raison pour laquelle ont été pris en compte quelques entretiens avec des acteurs n'entrant pas dans ces catégories (« divers »), mais qui se sont révélés être extrêmement riches en contenu et porteurs d'un éclairage différent.

Il est à noter également que sur cet échantillon global de 83 personnes, 23 sont d'origine étrangère (maghrébine ou africaine). Outre les 10 discriminés, ces personnes ont les statuts suivants : agent du SPE (1), intervenant d'organisme de formation (4), professionnels de la politique de la ville (4), travailleurs sociaux (3).

La raison pour laquelle nous détaillons ce point est que nous avons constaté à plusieurs reprises dans le discours de ces personnes une sorte de double statut, professionnel *et* victime de discrimination. Interviewées pour leur rôle, en tant que professionnels, dans l'emploi, elles nous ont assez souvent fait part d'un vécu personnel de pratiques discriminatoires. De façon générale, elles ont toujours un rapport plus intime avec cette thématique de sorte que certaines analyses, sans leur être propres, se retrouvent chez la plupart d'entre elles, quel que soit leur statut professionnel actuel.

A ce stade de notre introduction, les lecteurs doivent être avertis de quelques données importantes concernant la manière dont a été conçu et mené ce travail.

Le premier point à souligner est un parti pris : celui de l'analyse *qualitative*. Les discriminations ethniques constituent un phénomène vraisemblablement étendu dont on perçoit, en tout état de cause, les conséquences au travers de la sous-représentation des personnes d'origine étrangère dans le monde économique. Il ne s'agit donc pas ici d'avoir une quelconque approche de mesure du phénomène, par ailleurs en grande partie impossible en France. Notre matériau de base est la parole des personnes que nous avons rencontrées – personnes qui nous semblent être, de par leur vécu ou leur statut, des acteurs privilégiés dans les différents processus qui peuvent mener à l'exclusion d'une certaine catégorie d'individus - ; ce sont des expériences, des opinions, des analyses personnelles dont nous nous faisons l'écho ici et que nous cherchons à expliciter.

Par ailleurs, la délicatesse du sujet, voire son caractère tabou, ne facilite pas la prise de parole, particulièrement dans le contexte dans lequel les personnes ont été rencontrées, contexte professionnel la plupart du temps, dans lequel la réserve est de mise.

Ceci explique que nous ayons eu de grandes difficultés à convaincre nos interlocuteurs de participer à cette enquête. Pour contourner cette difficulté, il nous a donc fallu débiter la prospection par des acteurs déjà familiarisés avec la problématique que nous traitons.

C'est ainsi que des différentes sources utilisées pour contacter des personnes susceptibles de répondre à cette enquête, l'une a été les fichiers des deux commissions d'accès à la citoyenneté (CODAC) de la région Nord Pas de Calais. Trois référents du numéro vert 114 se trouvent donc parmi notre échantillon, ce qui ne va pas sans quelques conséquences sur l'appréhension du dispositif en question (sujet traité dans le chapitre II).

Il est à noter que, afin de garantir leur anonymat, les personnes citées seront désignées par des fonctions génériques telles que « chargés de mission » pour les acteurs de la politique de la ville ou « conseiller » pour les intermédiaires de l'emploi. Ces fonctions ne prétendent pas désigner avec exactitude les statuts professionnels de nos interlocuteurs.

## Chapitre I : Le diagnostic des acteurs

### **I. Les différentes perceptions de l'existence du phénomène**

L'appréciation de la discrimination sur la base de l'origine dans la reconnaissance de son existence même ne fait pas l'objet d'un consensus, et ce aussi bien entre catégories d'acteurs qu'à l'intérieur même de ces catégories.

Nous avons, à cet égard, trois attitudes possibles : le constat simple et clair d'un problème prégnant, la minimisation de ce phénomène voire la mise en doute de son existence, et enfin le déni complet.

Les positions oscillent pour la plupart entre la première et la seconde, dans des proportions voisines, seules deux personnes considèrent qu'il s'agit là d'une fausse question.

#### **1. Le constat sans équivoque**

C'est l'attitude la plus fréquente puisqu'elle concerne plus de la moitié des personnes interviewées. Sa présence chez les différents types d'acteurs est cependant assez inégale.

Elle est la plus notable, bien évidemment, chez les victimes de discrimination, mais aussi chez les intermédiaires des organismes de formation et d'insertion, et, de façon peut-être moins attendue, dans le monde de l'entreprise.

Elle est également très présente (un peu moins de la moitié des échantillons) chez les conseillers d'agences de travail temporaire ainsi que chez les professionnels de la politique de la ville. Les grands absents ici sont les agents du service public de l'emploi, qui font preuve de beaucoup d'hésitation, comme nous le verrons plus loin.

***« Et vous aviez employé le terme d'intégration ! Est-ce que vous pourriez m'en donner une définition ? Vous vous êtes entendu d'ailleurs sur ce concept ?***

*Sur l'intégration, une définition... Qu'est ce que je pourrais dire ? Je ne sais pas si on prend la définition littérale, c'est la faculté de s'intégrer je pense. Donc voilà de s'intégrer ou d'intégrer. Moi je crois que c'est dans les deux sens.*

***Mais apparemment c'est plus intégrer là vers un emploi ?***

*Oui ! Mais il y a une notion qu'on ne perd pas de vue, c'est que cette notion emploi elle est plus... Comment dire ? Cette intégration au niveau de l'emploi, elle est plus difficile*





*encore pour les jeunes issus de l'immigration. Donc on a en filigrane, on ne perd pas de vue cette notion là, quoi ! Que pour eux, c'est plus difficile. Donc on va essayer de mettre l'accent là-dessus aussi.*

***Qu'est-ce qui vous fait dire justement que c'est plus difficile ? Vous avez fait une étude à ce sujet ?***

*Non ! Mais, il y a des chiffres du ministère de l'emploi, il y a des enquêtes qui sont faites, il y a des couches qui sont moins touchées, il y a des populations immigrées qui sont moins touchées. Je sais par exemple, la population maghrébine est plus touchée que par exemple la population portugaise. Il y a très peu de... Alors à quoi c'est lié ? Je ne sais ce qu'il y a. Il y a plusieurs facteurs. Mais donc effectivement... » (Chargé de mission, Politique de la ville, Val de Sambre)*

***« Et vous croyez que les gens d'origine étrangère ont plus de difficultés au niveau de l'emploi ?***

*(Silence) Y'a... J'entends par certains employeurs que je connais... J'entends des propos racistes. Ils me font oui, tu comprends, on ne prend pas, tu leur donnes ça, ils prennent ça... Bon... Maintenant j'entends aussi, alors ça c'est 2 types de racismes, je vais dire... Des gens, notamment, chez les hommes maghrébins et très souvent chez les jeunes, je dirais sur-qualifiés et que... Ils vont se présenter, donc en ayant un certain nombre de prétentions, ce qui est tout à fait normal... Et à qui on va dire, Monsieur regardez d'où vous venez... Et ça, je dirais, c'est une chose que j'entends, que je vois, bon... ça fait partie effectivement des choses qui existent... Maintenant moi je dis, ce point-là, c'est vraiment un problème de... C'est le problème de l'employeur, on va dire... Quelle politique il a envie d'offrir au niveau de la gestion de son personnel ? Notamment au niveau relationnel, jusqu'où il est prêt à aller pour faire en sorte que ce genre de discrimination n'existe pas... Je ne sais pas, parce qu'on ne parle pas beaucoup de ça, les employeurs... Ils ne parlent pas beaucoup de politique de gestion humaine... Ils parlent plutôt d'économie, on parle de politique de rentabilité, on parle de tout ça... Mais intégrer cette dimension là en terme de critère d'analyse... Pour moi, y'en a mais peu... Donc je peux comprendre que ce soit un problème. » (Chef d'entreprise, entreprise d'insertion, Bassin minier)*

La grande majorité des personnes d'origine étrangère rencontrées, qu'elles se déclarent elles-mêmes victimes ou non de discrimination, et quel que soit leur statut, s'accordent à dire que c'est un phénomène présent dans la société française en général. C'est sa prégnance qui, suivant le statut de la personne qui parle, fait l'objet d'opinions et surtout de ressentis variables.

*« J'ai fait un Bac en commerce... Et j'ai fait un BTS en commerce international. Ensuite, j'ai effectué mon service militaire dans la marine, à Paris... Parce que les ¾ des marins sont à terre, par rapport à ce que l'on croit (Rires)... Ensuite, vu que le marché du travail était là quand même à l'époque, je vais situer les dates... Donc terminer les études et faire mon service militaire en 1995... Vu que la situation du travail était quand même difficile pour moi, par discrimination. C'est pas vraiment la*

*première discrimination que j'ai vécue, mais au niveau de l'emploi, c'est celle quand même qui fait plus mal... Parce que ça touche tout. Je veux dire c'est... On bloque carrément votre avenir. Je veux dire c'est comme un film, on met sur pause et plus moyen de bouger quoi... Donc vu cette situation, j'ai écrit pas mal de lettres... J'ai testé... A l'époque du testing qui innovait, moi je l'avais fait à l'époque... J'ai fait ça pour voir dans quel environnement j'étais... D'autant plus, que j'étais resté en contact avec des anciens de ma promo, qui... Je ne suis pas sorti major de ma promo mais j'avais des bons résultats et au niveau... D'autres... Que se soit en terme de présentation ou de culture générale... En terme de, comment dire ? Dynamisme... J'étais dans les meilleurs... Ce qui n'empêche que les autres, qui étaient français de souche européenne on va dire... Parce que je suis Français ça c'est clair... Et eux par contre ont trouvé du boulot... » (Victime de discrimination (H) Val de Sambre)*

*« Si par exemple il y a une personne qui... ça nous est déjà arrivé, qui va postuler pour un emploi, nous on le sait parce qu'on transmet parfois des CV, on appuie des candidatures et quand on transmet...ça nous est arrivé plusieurs fois de transmettre des candidatures, et qu'on nous dise presque parfois ouvertement qu'ils ne veulent pas des personnes issues de l'immigration parce que, surtout quand c'est les agences d'intérim, sous prétexte que c'est l'employeur qui ne veut pas. » (Conseillère, Organisme Insertion, Bassin Minier)*

Le constat chez les personnes d'origine étrangère, professionnels compris, est donc particulièrement clair. Cela est sans doute dû au fait qu'il existe une proximité de fait avec ce problème, qu'il ait été ou non expérimenté par la personne elle-même. On remarque toutefois que l'expérience personnelle est souvent présente.

Notons un point important qui nous a amené à reconsidérer quelque peu notre classification par public, pas dans le sens d'un découpage plus fin comme nous le ferons d'ailleurs ultérieurement en distinguant divers types d'intermédiaires de l'emploi (intermédiaires du SPE / de l'insertion - formation / du travail temporaire) mais en effectuant des croisements de catégories. En effet, sur la totalité des personnes issues de l'immigration que nous avons rencontrées, la plupart ont été interrogées parce qu'elles se déclaraient "victimes" de discrimination, les autres ont été interviewées sur la base de leur profession. Cependant, certains de ces professionnels nous ont également fait part de leurs expériences personnelles en matière de discrimination, comme ce chargé de mission politique de la ville dans le Val de Sambre : *« Moi, le racisme par rapport à la discrimination raciale, je l'ai subi et le subis encore ! Mais aujourd'hui, j'ai cette force qui me permet d'adopter des stratégies de contournement, de désamorçage de cette violence. »*



Les personnes issues de l'immigration évoquent ainsi plus fréquemment que les autres le terme de discrimination pour décrire soit leur propre parcours, soit le rapport général



à l'insertion professionnelle des personnes d'origine étrangère. Il semble donc que le critère de l'origine transcende nos quatre catégories en apparaissant comme un élément prépondérant de la " grille de lecture " des personnes sur les pratiques discriminatoires. Ceci se vérifiera de nouveau dans la suite de cette étude. Ce décalage de lecture du réel souligne, selon nous, deux aspects importants :

- L'existence d'un décalage de lecture en fonction de l'origine ethnique, et ce indépendamment de la place sociale actuelle, s'interprète, selon nous, comme résultat de filtres de représentations sociales différents selon l'origine des personnes et déformant leur perception de l'ampleur des discriminations.
- Au niveau pratique se pose la question de la place des membres du groupe minoritaire dans les opérations de diagnostic d'une part et dans les actions de lutte contre les discriminations.

## **2. La minimisation du problème**

L'existence du phénomène de discrimination "raciale" n'est parfois pas si évidente dans le discours de certains interviewés (environ 30 % d'entre eux). Cette position "entre deux", qui peut se traduire de nombreuses manières, est particulièrement répandue chez les intermédiaires de l'emploi et tout particulièrement les protagonistes du service public de l'emploi (2/3 des personnes). Les secteurs de la formation et de l'insertion ainsi que du travail temporaire sont, eux, plus nettement partagés entre cette catégorie et la première.

Différents types de discours sont révélateurs de cette minimisation des discriminations ethniques, ils s'articulent autour de trois "constats" : le manque de visibilité des pratiques discriminatoires, la description d'une "hiérarchie" des facteurs discriminants, et enfin l'existence de réussites individuelles.

### **a) Un phénomène invisible ?**

Les pratiques discriminatoires apparaissent bien souvent comme difficiles à appréhender. Les personnes hésitent, se contredisent parfois, les doubles négations fleurissent comme pour diminuer l'importance du problème tout en s'en excusant. Ainsi cette conseillère du SPE du Val de Sambre :

*« Donc de deux choses l'une : ou ça existe et c'est caché ou ça n'existe pas.*

***Et à votre avis ?***

*Je ne peux pas vous dire... Je ne pense pas que ça n'existe pas mais... Je ne sais pas »*

Ou cette autre, du Valenciennois cette fois : *« Je ne crois pas qu'elle n'existe pas... », plus loin : « Je ne dis pas que ça n'existe pas ...».*

L'oscillation est perceptible entre la tentation de nier le problème, qui apparaît dès lors comme quelque chose d'"inavouable", et la volonté d'en parler. Ce balancement transparaît également dans ces propos d'une conseillère du Val de Sambre : *« Mais bon*



*maintenant moins... maintenant c'est terminé », plus loin : « Je ne dis pas qu'il y en a plus. Mais ça s'est quand même amélioré ».*

Ça existe, ça n'existe pas, ça a existé : on ne sait pas bien.

Derrière cette hésitation et cette oscillation se révèle, selon nous, un double constat :

- d'une part, la réalité des discriminations est suffisamment forte pour que la négation du phénomène ne puisse pas être catégorique ;
- d'autre part, le sentiment d'impuissance empêche le développement d'une parole affirmative sur l'existence et l'ampleur des discriminations.

Le discours de ces acteurs n'est pas seulement déterminé par le constat mais également par le sentiment d'avoir prise ou non sur les processus. Si tel est le cas nous serions en présence d'un premier axe d'action : banaliser le constat de l'existence des pratiques discriminatoires et agir sur le sentiment d'impuissance freinant les prises de conscience. Nous reviendrons ultérieurement sur les éclairages théoriques susceptibles de nous éclairer sur cet aspect.

La question de la preuve, au-delà de la réflexion qu'elle porte sur l'arsenal juridique français en la matière, est également très souvent utilisée comme échappatoire : les pratiques discriminatoires, on le sait, sont rarement flagrantes, c'est aussi ce qui fait qu'elles sont si rarement sanctionnées par la justice. Cette caractéristique, somme toute assez attendue pour un phénomène aussi complexe, est très souvent mise en avant, ce qui peut avoir pour effet de mettre en doute son existence même. Les raisons auxquelles on peut imputer un échec dans une recherche d'emploi sont en effet multiples. Les conseillers ne sont pas à l'aise avec un phénomène dont ils ne peuvent définir les contours avec certitude, et la tentation est grande de ne se référer qu'à des cas "avérés" qui sont, soit très rares, soit même inexistantes.

**« Et quels dispositifs penseriez vous mettre en place pour améliorer les choses ? Pour intégrer les personnes d'origine étrangère qui seraient mises à l'écart des emplois... Comme les quotas ou...**

*Ben, c'est-à-dire que nous déjà on ne travaille pas par rapport à la nationalité... Mais je pense surtout qu'il faut changer les mentalités... Et imposer des quotas, c'est quelque part faire de la discrimination ou tout au moins cela prouve que cela existe... (silence). Je ne sais pas, là, franchement je ne peux pas vous dire... Autant on travaille par rapport aux compétences pour donner un maximum de chances aux demandeurs d'emploi. Mais c'est vrai qu'on ne travaille pas par rapport à la nationalité parce qu'entre nous ce n'est pas un critère de sélection. Tout le monde a ses chances.*

**Et au niveau des entreprises ?**

*Ben, ça bloque toujours... Car on ne peut rien prouver au niveau des entreprises. Il manque la preuve. Et à partir de là si effectivement il y a un employeur qui nous dit " je ne veux pas de personne de nationalité étrangère " ; là notre action c'est de dire " mais Monsieur, la discrimination n'est pas possible " ... Mais je vous dis, ce n'est pas*

*quelque chose de flagrant et de régulier, ce genre de choses. Pas du tout.* »  
(Conseillère, SPE, Val de Sambre)

La complexité du phénomène, le fait qu'il reste bien souvent à l'état de soupçon, ne facilite pas la prise de position : *« On n'a pas de ... mesures valables pour dire, les raisons ou dire c'est de la discrimination. Est-ce que c'est cette raison là ou c'est une autre raison ? »* (Conseillère, SPE, Valenciennois).

Outre ces hésitations, révélatrices d'un trouble évident, voire d'une sorte de justification de l'inaction (puisque ce n'est pas "prouvé", il n'y a pas lieu de faire quelque chose), d'autres développements viennent étayer l'idée que la discrimination « raciale » n'est pas un véritable enjeu de société, mais n'est plutôt qu'un phénomène relativement résiduel sur lequel les victimes elles-mêmes ont une prise voire même une part de responsabilité.



La tendance à glisser d'une perception de la difficulté à prouver les pratiques discriminatoires à une sous-estimation de leur ampleur nous semble ici particulièrement agissante. A la posture de l'impuissance décrite plus haut s'ajoute ici une posture du doute. Par une sorte de dogmatisme de la preuve, les acteurs en arrivent à confondre réalité discriminatoire et possibilité d'une preuve de celle-ci. Logiquement la posture du doute conduit à une troisième posture : celle de la méfiance envers les discours des discriminés sur les discriminations vécues. Nous y reviendrons.

#### **b) L'origine comme effet cumulatif**

L'exposé des différents "critères" de discriminations est, à cet égard, intéressant. L'un des premiers évoqués, particulièrement par les conseillers à l'emploi du SPE, est le sexe. Il semble en effet que les personnes soient plus à l'aise pour parler de ce type de discriminations, peut-être parce que l'ANPE, par exemple, a, en ce domaine, des réponses claires et adaptées telles que l'affichage, dans les offres, des noms de métiers au masculin et au féminin. Par ailleurs, il semble que des évolutions positives se dessinent dans des secteurs jusque là réservés à l'un ou l'autre sexe.

Ainsi, il semble qu'« *il y [ait] beaucoup de choses qui bougent en ce moment, comme l'orientation des femmes vers l'industrie* » (SPE, conseillère, Valenciennois) Les professionnels ne se sentent donc pas pris en défaut sur cette problématique et l'abordent plus sereinement. L'âge est également un facteur discriminant souvent souligné, en particulier le jeune âge, souvent associé au manque d'expérience.

Un cumul des facteurs discriminants est très souvent décrit, ce qui implique une difficulté à distinguer la part que joue l'un ou l'autre de ces facteurs dans la pratique discriminante. Mais ce qui apparaît généralement, c'est que l'origine n'est le plus souvent qu'un "facteur aggravant". Ceci est particulièrement vrai pour les caractères



"jeune" et "d'origine étrangère" des personnes, qui sont très souvent associés.

Pour ce conseiller du SPE du Val de Sambre, « dans le domaine de l'insertion, le fait d'être jeune, et de quelque origine que ce soit, ce n'est pas facile ». Cependant « le jeune qui n'aura qu'un niveau CAP [...] de surcroît s'il est d'origine étrangère, je crains qu'il ait encore plus de difficultés [...] et qu'à égalité de choix [...] je crains que l'employeur bien souvent n'aille vers quelqu'un d'origine française. »

Ainsi donc, l'origine est le plus souvent présentée comme une **difficulté supplémentaire**, s'ajoutant à d'autres facteurs relativement plus discriminants que sont l'âge ou le sexe, voire à des critères objectifs tels que le niveau de qualification. Ce cumul des "handicaps" peut aller jusqu'à des profils de personnes décrits comme "désespérés" :

« Alors être vieux, avoir plus de 45 ans, être d'origine maghrébine et être une femme, c'est absolument la quadrature du cercle, c'est impossible ça. » (SPE, conseiller, Val de Sambre)

« Et c'est là où, je dirais par exemple une action comme le parrainage pour ce type de public est très positive.

**Oui, c'est quelque chose qui a fonctionné.**

Parce que là, ils cumulaient... Je dirais parce que ce sont des gens qui étaient d'un niveau 5, donc CAP-BEP ou en dessous et qui étaient d'origine étrangère, qui étaient jeunes, moins de 26 ans... Donc ils avaient toutes les difficultés des jeunes plus le problème... Enfin le problème... Oui, d'origine.

**Donc tous critères égaux par ailleurs, donc l'expérience, l'âge, etc., il y a ... Et la nationalité française, puisque effectivement quand on a la nationalité étrangère c'est un autre problème... Il y a un blocage.**

Oui, il y a des difficultés supplémentaires à surmonter, c'est clair... Parce qu'il y a des résistances... En plus, des difficultés du marché de l'emploi, il y a des résistances qui viennent se rajouter dans le cadre du recrutement d'une personne d'origine étrangère. » (Conseillère, Organisme de formation, Valenciennois)

Si cette seconde attitude ne nie pas l'existence d'une discrimination sur le critère de l'origine, en le plaçant en sus d'une discrimination de fait relativement plus importante en nombre puisque concernant toute une classe d'âge (voire la gente féminine dans son ensemble), elle la renvoie à une position subsidiaire, et dans l'importance, et dans l'exigence de changement. Le message est alors : agissons sur les discriminations sexuelles, sur le "racisme anti-jeune" d'abord, le reste viendra après.

Les liens avec la stigmatisation géographique, la mauvaise image des "quartiers sensibles", sont également mis en avant, notamment par les intervenants de la politique de la ville, dont c'est l'objet de travail. Ce rapprochement n'est certainement pas à remettre en cause en tant que tel, tant est étroite la frontière entre discrimination ethnique et discrimination sociale, simplement, nous pouvons constater qu'il aboutit, dans quelques cas, à "masquer" le problème :

**« Est-ce que vous croyez que les personnes d'origine étrangère ont plus de difficultés que les autres au niveau insertion ?**

*Ah oui... ben déjà si... Pour un employeur, vous vous appelez Francis Dupont et que vous venez de [nom de commune]... Bon ben, il va voir que vous venez de [nom de commune], mais bon... Mais si vous venez de [nom de commune] et que vous vous appelez Saïd Brahim, là vous avez encore plus de mal quoi.*

**Et pourquoi ? Pourquoi les employeurs ont ce genre de discours ? Je ne sais pas si vous avez des retours ?**

*Non, je ne sais pas... en fait, là où on commence à avoir des contacts, c'est avec [nom d'une association locale travaillant sur ces questions]. Mais sinon, ici localement, c'est pas ben... y'a pas de discrimination. » (Chargé de mission, Politique de la ville, Valenciennois)*

**“ Et est-ce que vous auriez des solutions personnelles, en matière de lutte contre ce problème ?**

*Ben informer je pense et puis... en fait, le gros problème de la discrimination pour moi c'est pas une discrimination raciale, c'est une discrimination géographique c'est-à-dire que c'est les cités... C'est mettre des choses en place pour que les petits enfants qui ont leurs parents au chômage, ne soient pas chômeurs, qu'ils ne rentrent pas dans cet engrenage... Et malheureusement les cités c'est le lieu où l'on trouve tout ça... Parce qu'on les a parqués là, quand ils sont venus dans les années 70... Je pense qu'il y a un gros travail à faire au niveau des banlieues. Je pense que c'est là qui faut agir, c'est là qui en a le plus besoin... Y'en a qui ont 20 ans, qui ont 25 ans, qui ne sont pas vieux... Qui ont mon âge et qui ont arrêté l'école à 16 ans et qui regrettent... Mais qui ne se revoient pas repartir à l'école... Donc il faut aussi que les gens aillent à l'école le plus longtemps possible. Voilà. ” (Conseillère, agence de travail temporaire, Val de Sambre)*



Nous sommes en présence d'une réelle difficulté à nommer la discrimination raciale au sein de cette attitude. Certes, celle-ci n'est pas niée mais elle est présentée comme secondaire et/ou comme facteur aggravant parmi d'autres. Sont dès lors invoqués des facteurs jugés plus agissants, ou plus signifiants, tels que le sexe, l'âge ou le lieu d'habitation. Il en découle une posture du contournement : c'est en agissant sur les autres discriminations que l'on espère des effets sur les discriminations raciales. La posture du contournement provient, selon nous, du sentiment d'une action impossible à l'endroit des discriminations raciales. Elle trouve une de ses causes également dans le “ tabou ” historique sur l'existence même des discriminations raciales et ethniques. Si le législateur français a dépassé ce “ tabou ”, cette reconnaissance du réel n'est pas encore banalisée dans les discours, pratiques et comportements des acteurs sociaux.

### c) Des réussites individuelles en contre exemples

Les propos relatant des exemples de réussite s'inscrivent dans la même logique : bien qu'envisagés au départ comme un moyen de répondre aux discriminations, ils aboutissent finalement à minimiser la portée de celles-ci. Cela vaut pour un simple témoignage de parcours de vie que la personne a croisé :

*« Moi, j'ai envie de prendre le cas, et je cite souvent cet exemple aux gens parce que je crois que c'est important que les gens aient des repères, d'un monsieur marocain. Il est arrivé en France, il y a moins de 3 ans. [...] On est passé d'abord par de la remise à niveau parce qu'il fallait qu'il bosse un peu tout ce qui était illettrisme et alphabétisation. On a fait ce qu'il fallait pour qu'il ait une rémunération parce qu'il n'avait rien pour vivre. Ensuite, il est passé par une élaboration de projet professionnel. [...] Et suite à cela, Monsieur x, pour ne pas dire son nom, depuis maintenant juillet, il a été embauché dans une petite entreprise, de taille moyenne, de transports de personnes, en CDI ! Et maintenant, il bosse ! Alors, ça a duré, voilà ce que je disais tout à l'heure, 2 ans. Donc, ça a été assez long ! Mais, c'est bien un marocain ! [...] Et des exemples comme ça, il y en a d'autres ! Je veux dire, c'est pas le seul non plus ! »* (Conseiller, SPE, Val de Sambre).

Mais aussi lorsqu'ils reflètent une véritable stratégie d'action en vue de répondre à des personnes se sentant victimes de pratiques discriminatoires :

*« Par contre, moi, je crois que si on travaille sur des exemples, et il y en a, de jeunes issus de l'immigration qui ont réussi ! Ca pourra à mon avis faire réfléchir pas mal de gens ! Globalement, il commence à avoir des gens qui sont d'origine maghrébine et qui travaillent même dans des services publics.*

**Oui, bien sûr.**

*Moi, je pense que c'est un peu braire de dire " c'est les patrons, les méchants, qui veulent pas ! ". Bon, je ne sais pas si c'est la bonne solution ! Même si j'ai, peut-être, fait ça un moment donné aussi ! J'ai peut-être dit ça ! On sait mais... Je ne sais pas si c'est comme ça qu'on peut travailler sur une image, des choses comme ça ! Je pense que ce serait, peut-être, en montrant, et d'ailleurs c'est ce qu'on aurait souhaité faire avec C., montrer qu'il y a des jeunes issus de l'immigration, au sein d'une entreprise et qui ont réussi ! »* (Conseiller, SPE, Val de Sambre).

**« Vous disiez tout à l'heure aussi également qu'il fallait " stigmatiser les réussites ". C'est-à-dire aussi la stigmatisation, ça ne se révèle pas être un problème que de stigmatiser davantage ?**

*Il s'agit de dire...Le mot est peut être un peu fort, on va dire valoriser peut être. Ce que je veux dire, c'est le contraire de dire dans ce quartier là, c'est tout pourri, quoi ! Ou cette population d'origine là, c'est tout pourri ou ces jeunes, c'est tout pourri dans cette tranche d'âge là ce n'est pas...C'est de dire que oui, il y a des difficultés, mais Pierre, Messaoud, Jacques, Ismaël eux, ils en sont revenus. Pourtant ils viennent du même quartier que vous, ils ont les mêmes origines que vous, ils ont le même handicap, on peut dire, au départ, mais eux, ils n'ont pas baissé les bras, ils se sont défoncés au niveau scolaire, ils ont essayé...ça, on est tous passé par là, ils ont courbé l'échine par*



*moment quand le vent a soufflé fort, on a fait le gros dos. Mais après les gens reconnaissent le parcours accompli, quoi ! Et puis après il n'y a plus de problème. Je pense que...Voilà, c'est ça l'idée c'est dire que à handicap égal ou handicaps quand il y en a plusieurs égaux, des gens font le choix de ne pas sombrer dans la facilité et de continuer à se battre. Je pense que ça c'est...D'abord ça les valorise mais c'est bon pour les autres aussi. Je crois que c'est permanent chez moi, c'est de penser aux autres, c'est de dire que si lui il est sorti du quartier, peut être, qu'il est super, peut être que derrière lui, il y en a d'autres aussi. Et voilà. C'est ouvrir la brèche et faire en sorte qu'on change la mentalité des gens sur certains...Après, il y a ceux qui veulent, il y a ceux qui peuvent et il y a ceux qui ne veulent pas et qui font tout pour que ça se passe mal, qui n'en valent pas la peine à mon sens. Voilà après encore une fois on ne peut pas faire contre les autres. Ils ne veulent pas, ils ne veulent pas ! Mais il faudra qu'on prenne conscience aussi que si ça ne se passe pas, c'est que vraiment ils n'ont pas voulu, quoi ! Et il faut arrêter de dire c'est la faute de l'autre. Voilà. » (Chargé de mission, Politique de la ville, Val de Sambre)*

La mise en avant de ces “exemples”, partant pourtant d’une intention louable, a toujours pour effet de valoriser la réussite **individuelle**, ce qui induit, symétriquement, que la responsabilité d’un échec éventuel incombera exclusivement à la personne qui a échoué. Il y a là un rapprochement évident avec l’injonction de “s’intégrer” encore trop souvent lancée aux personnes issues de l’immigration. L’intégration étant ici envisagée comme un processus seulement lié à la volonté et à l’effort des individus, et ne nécessitant en retour aucun changement au sein de la société d’accueil.

Cette posture consistant à minimiser l’extension de la discrimination “raciale” est donc celle qui a le plus de modalités d’expression, et vraisemblablement aussi la plus difficile à analyser. Les raisons pour lesquelles ces professionnels peuvent être amenés à relativiser l’importance et l’extension des pratiques discriminatoires peuvent aller d’une volonté de ne pas noircir le tableau déjà très sombre des quartiers dits “sensibles” où certains d’entre eux travaillent, à la justification de la carence d’actions en ce domaine.

Quelles qu’en soient les raisons néanmoins, le sentiment qui paraît être sous-jacent à ces diverses positions est toujours celui d’une impuissance non avouée : impuissance qui pousse à renvoyer à l’Autre la responsabilité de ses difficultés, impuissance, ou plutôt conscience de ne pas avoir les bons outils en main, que l’on tente de cacher derrière un certain déni de la réalité.

Le fait que ce soit, de très loin, la posture dominante chez les professionnels de la mise à l’emploi, et en particulier dans le secteur public, questionne fortement le rapport de ceux-ci avec une thématique qui devrait pourtant leur être assez familière. Nous essaierons d’explicitier ce point dans le chapitre suivant.



Une des modalités de la posture du contournement est la mise en exergue et en visibilité



de cas exemplaire de “réussite”. Il semble, à écouter les acteurs rencontrés, que la posture du contournement soit la modalité essentielle de réponse à la posture de l'impuissance auparavant soulignée. Un des effets évidents de cette attitude est de limiter l'action à des logiques d'adaptations de la personne sans s'interroger sur les processus producteurs de discriminations. L'impuissance a tendance dans ce contexte à se transformer en renoncement à agir sur les processus et à se limiter à produire des exemples quantitativement limités de “réussites”.

### 3. La négation du problème

Seulement trois personnes sur les 83 interrogées, font preuve d'un refus absolu de considérer l'existence de discriminations, comme cette responsable des ressources humaines d'une entreprise du Val de Sambre :

*« Donc pour vous, au niveau de la définition... discriminer c'est avoir des a-priori ? Oui Par rapport à ce que vous venez de dire... selon tous les publics concernés... et d'après vous, est-ce qu'il y a un problème de discrimination en France ? Et vers quel public ? Vous pensez que sur le marché du travail, l'égalité des chances est respectée ? Ou que certains publics sont, de fait, exclus pour des raisons x ou y ? Ceux qui sont exclus à mon avis, ce sont les gens sans qualification.*

*Oui, c'est par les compétences ?*

*Par les compétences.*

*C'est plus objectif. Alors c'est vrai que... pourquoi n'ont-ils pas de qualification ? Est ce que les gens d'origine étrangère ont moins de qualification que les autres ?... Oui moi je pense qu'au départ c'est un problème de compétences avant tout. »*

Ou comment partir de la définition d'un terme et en arriver à le vider de sa substance...

Cette position extrêmement rare ne doit certes pas faire l'objet d'une attention excessive. Cependant, dans ce cas précis, elle contient des éléments sur lesquels nous nous pencherons plus avant dans la suite de cette étude. A savoir, l'interrogation, même si elle est paradoxale ici, sur les différences de qualification des personnes, différences qui peuvent laisser supposer une discrimination en amont de l'entrée sur le marché du travail, mais aussi le discours sur les “compétences” rapprochées ici de la qualification (alors même que cette entreprise embauche majoritairement des personnes peu ou pas qualifiées).

### Conclusion

---

Nous avons donc rencontré trois attitudes dans la perception et la reconnaissance de l'existence de discriminations raciales et ethniques dans le monde du travail : le constat de son existence et de son ampleur, la tendance à minimiser l'impact des discriminations "raciales" et la négation de l'existence de pratiques discriminatoires en raison de l'origine.

- Le constat : cette première attitude est récurrente auprès des personnes issues de l'immigration que celles-ci aient ou non témoigné d'un vécu personnel de discrimination. Elle est en revanche fortement sous-représentée au sein du SPE. Un tel constat fait écho au scénario historique qui a présidé à la reconnaissance par le législateur français des pratiques discriminatoires en raison de la race et/ou de l'ethnie. Depuis les années 70, en effet, le mouvement associatif dénonçait l'existence de ces pratiques considérées à l'époque comme inexistantes dans le discours officiel de la République. La reconnaissance politique et législative étant désormais acquises c'est dans les attitudes que se pose aujourd'hui la question. Si le droit est un élément essentiel du changement social, il apparaît ici comme insuffisant à lui seul à modifier la situation.

- La minimisation : elle consiste à reconnaître tout en minimisant l'ampleur et l'impact des discriminations "raciales" et/ou "ethniques". La difficulté à prouver la discrimination tend à se transformer en relativisation de son existence, révélant ainsi une posture de l'impuissance qui tend à devenir une posture du doute puis, plus rarement néanmoins, une posture de suspicion à l'égard des discriminés. Ce mouvement entre les trois postures est différent selon les acteurs mais semble inéluctable si l'acteur individuel est laissé seul face aux effets de processus discriminatoires sur lesquels, il n'a pas prise ou pense ne pas avoir prise. La question ici n'est plus de sensibiliser des acteurs individuels mais d'interroger des équipes, des institutions et des processus inter-institutionnels.

Au sein de cette seconde attitude se font jour également des postures de contournement comme réponses essentielles au sentiment d'impuissance. Elles se font jour dans l'analyse par une secondarisation des discriminations "raciales" et/ou "ethniques", présentées comme simples facteurs aggravants d'autres discriminations jugées plus importantes (le sexe et l'âge). Elle débouche sur des invalidations de l'action possible sur les discriminations raciales et / ou ethniques soit en privilégiant l'action sur les autres discriminations, soit en se contentant d'une mise en exergue ou en visibilité des exemples de réussite. La posture du contournement tend ici à se transformer en posture du renoncement.

- La négation : cette troisième attitude consiste à nier l'existence même des discriminations "raciales". La marginalité de cette position souligne les progrès effectués dans la lutte contre les discriminations. L'argumentation mise en avant est centrée sur les "compétences" et semble de ce fait être plus une "posture de justification" qu'une réelle négation de l'existence des discriminations. Tout semble se passer comme si le caractère non intentionnel des discriminations suffisait à les faire disparaître comme discriminations objectives.

## **II. Des définitions très partielles**

Comme on l'a déjà vu dans le chapitre premier, "racisme" et "discrimination" entretiennent des relations complexes. La discrimination fait à la fois partie du champ



du racisme et s'en distingue, d'une part par son ancrage dans l'action et d'autre part par son caractère non forcément intentionnel ou conscient. Limiter les discriminations au racisme idéologique aboutit d'une part à minimiser l'ampleur de son existence et d'autre part à renforcer la posture de l'impuissance auparavant évoquée. Voyons ce qu'en disent les acteurs rencontrés au cours de notre étude.

### **1. Racisme ou discrimination ?**

Un élément que l'on retrouve chez toutes les catégories d'acteurs interrogées, et dans une proportion très importante (la moitié des interviewés), est une définition plus ou moins idéologisée de la discrimination qui peut aller jusqu'à une confusion totale entre discrimination et racisme idéologique.

*« Nous on est quand même tenu de ne pas prendre d'offre discriminatoire, on n'est pas raciste », plus loin, « Mon point de vue est absolument anti-raciste » (Conseillère, SPE, Val de Sambre)*

*« Pour moi la discrimination, elle est d'abord liée à un terme : le racisme ! » (Chargé de mission, Politique de la ville, Val de Sambre)*

Porté à son maximum, cela peut aller jusqu'à refuser au terme discrimination toute signification propre. Parler de discrimination ne peut être, dès lors, qu'une façon "politiquement correcte" de dénommer le racisme :

#### **« Donc pour toi discrimination = racisme ?**

*Ah ben oui, pour moi il faut appeler un chat un chat.. je veux dire pourquoi pas raciste ? Parce qu'après on va dire oui le racisme, c'est race, etc. Bon d'accord. On sait très bien que le racisme dans l'esprit quand même... c'est vrai y a qu'une seule race, c'est la race humaine OK ! Mais discrimination... C'est un peu pour ne pas dire les choses à mon avis... Pour moi c'est ça. [...] On n'ose pas dire... Même quand les gens se lèvent pour dire on va lutter contre les discriminations, on galvaude le mot, on l'a changé. Racisme on l'a enlevé. On ne veut pas dire aux gens ce qu'ils sont. On va enlever pour faire moins que ce qu'ils ont... facho... moi je dis facho... Je le dis c'est un facho, c'est un fasciste.. Moi je parle du racisme et c'est tout. » (Victime de discrimination, (H), Val de Sambre)*

Dans ce cas précis transparait une volonté de choquer, un excès délibéré dans la formulation, peut-être en réaction à l'impression que ce problème, vécu directement ici, n'est pas suffisamment pris en compte, voire même est délibérément masqué derrière des propos policés.

Les allusions aux scores de l'extrême droite (présentes dans 1/4 des entretiens), particulièrement inquiétants dans la région, entretiennent cette relation entre discrimination et idéologie raciste.

Finalement le racisme apparaît comme une cause, bien souvent la seule envisagée, des



discriminations “ raciales ”.

Les définitions en terme d'inégalité de traitement sont, a contrario, extrêmement rares et n'excluent pas pour autant les références répétées au racisme dans le reste du discours.

*« La discrimination... C'est ne pas donner sa chance à quelqu'un, au même titre que quelqu'un d'autre sous prétexte qu'il a quelque chose de différent... C'est une femme, un noir, c'est un vieux. Voilà. C'est une inégalité des chances. Mais pas dans la fatalité. Donc le fait, qu'à un moment quelqu'un décide de ne pas donner sa chance à quelqu'un parce que telle et telle chose... Parce qu'il est différent. »* (Conseillère, SPE, Valenciennois)

Précédemment au cours de l'entretien : *« Je veux dire, je ne veux pas défendre mon point de vue... Qui est absolument anti-raciste. Ce n'est pas cela que je veux... Ce que je veux c'est prouver la compétence des gens. Après si l'employeur est raciste jusqu'au bout des ongles, c'est tout quoi... »*



Racisme et discrimination sont majoritairement présentés comme synonymes. La sous-estimation des différentes formes d'expression du racisme tend à ramener l'ensemble à une de ses formes : le racisme idéologique. Les discriminations apparaissent de ce fait comme importées de l'extérieur (du Front National et de son score) et non comme produit actuel de notre fonctionnement social et de nos institutions. Nous sommes de ce fait dans un processus d'extériorisation des causes conduisant à ne pas questionner nos pratiques, nos institutions et nos processus (de sélection, de recrutements, etc.).

## **2. L' "essentialisme" explicatif**

La discrimination est presque toujours incarnée par une personne pour nos interlocuteurs : chef d'entreprise, chef d'équipe, collègue, elle ne s'envisage que dans des relations interpersonnelles, jamais à un niveau organisationnel ou institutionnel. Ce constat est étroitement lié au précédent, cependant il a cette particularité de mettre en avant des explications presque de l'ordre de l'« inné » : ‘racisme’, ‘mentalités’, ‘fermeture d'esprit’, ‘préjugés’, etc., sont les termes employés le plus souvent. Ils apparaissent, dans les discours, comme essentiellement liés à l'éducation, aux valeurs de la personne qui est pointée du doigt. En apparence donc, aucune construction, aucun processus, aucun environnement social n'est à interroger puisque ce sont des individus qui sont en cause.

*« Et vous pensez que c'est dû à quoi, qu'est ce qui les poussent à faire cette sélection ?*

*Je pense que c'est un problème personnel du client parce que bon .... Mis à part le critère de racisme je vois pas... Il connaît pas la personne, il connaît pas la valeur de la*



*personne, si on arrive à faire passer quand même et ben il est quelque fois surpris par la qualification de... Non c'est un problème personnel ... Aucune.. **Oui ? On peut pas aller contre ! Là si lui il me dit non ! Je peux pas l'obliger à prendre telle ou telle personne, c'est lui en avant c'est lui qui décide** » (Conseillère, Agence de travail temporaire, Val de Sambre)*

**« Mais vous l'attribuez à quoi la discrimination raciale ?**

*Générale ? C'est une question de personne.*

**C'est une question d'individualité ?**

*Oui ! Vous pouvez travailler avec une personne avec qui ça va très bien se passer. Du jour au lendemain, cette personne est mutée, elle est remplacée par une autre personne. C'est la mentalité, l'éducation qu'on a donnée à la personne ! C'est tout. Pourquoi la personne ne veut que des français ? C'est parce qu'il est raciste. Il est raciste et bien, c'est bien (ironie) ! Pourquoi il ne veut que des hommes dans son atelier ? Et pourtant les femmes sont à même de travailler ? Ou vice versa, pourquoi il ne veut que des femmes ou pas d'hommes ?*

**C'est une question de mentalité, comme vous disiez ?**

*Oui, une mentalité personnelle ! Chez la personne, c'est pas la société ! Et la personne, quand vous changez d'interlocuteur, comme par hasard, on change tout ! Et c'est l'éducation ! C'est bien une éducation de personne et l'éducation qu'on lui a donnée, c'est tout ! Si après si on dit... S'il s'est développé dans une mentalité précise, pour lui les femmes n'ont rien à faire dans un atelier ! Pourquoi ? Parce que son père lui disait tout le temps une femme, elle est faite pour être au fourneau et pour élever les gosses. Forcément qu'un jour, s'il devient dirigeant de société, vous aurez beau faire tout ce que vous voulez... » (Conseillère, agence de travail temporaire, Val de Sambre)*

Ces préjugés à l'encontre des personnes d'origine étrangère nous sont quelques fois illustrés par le fait que celles ci doivent redoubler d'efforts pour faire reconnaître leur valeur professionnelle :

*« Mais c'est vrai, ce que je disais tout à l'heure par rapport à l'employeur qui a eu une mauvaise expérience... Maintenant il va douter. Il stigmatise l'ensemble... Mais il y a aussi le fait que quand les gens d'origine étrangère entrent en poste, ils doivent être parfaits. Il suffit d'une petite erreur et on va dire que c'est parce qu'il est arabe que ça va pas. Ils ont des preuves à faire plus que quelqu'un qui n'a pas d'origine étrangère. Je pense. » (Conseillère, SPE, Valenciennois)*

*Une de ses collègues : « Et de donner des preuves aux entreprises... Indifféremment de son origine, une personne est capable d'assurer des tâches. Parce que c'est la vie professionnelle et que ce n'est lié à la vie personnelle et à l'origine de la personne. Et aller plus vers les compétences et ce que la personne peut apporter à l'entreprise. Plutôt que sur des jugements personnels. Donc là je pense que l'agence a un rôle à jouer... Et on peut approfondir ce côté qui existe déjà. Et aller voir encore de manière plus approfondie. »*

Nous entrons en quelque sorte ici dans l'argumentaire de personnes discriminantes pour qui les origines des personnes sont automatiquement liées à des 'capacités' ou surtout des 'incapacités à'. Le problème est que, du même coup, nous entrons de plein pied dans le champ du racisme pur et dur contre lequel, nous le savons, il est extrêmement difficile de lutter.



Les causes de la discrimination sont majoritairement recherchées dans des explications "essentialistes" : les mentalités, l'éducation, les cultures, etc. Le comportement des personnes discriminantes est uniquement perçu sous l'angle d'un héritage et non comme effet d'un fonctionnement actuel. Il en découle un rapport fataliste à l'action dans la mesure où le changement d'une "essence" semble impossible ou pour le moins très difficile et très long. Telle est la raison, selon nous, de la croyance, que nous retrouverons plus bas, en la nécessité de "laisser le temps faire son travail". De nouveau nous sommes devant une des variantes de la posture du renoncement.

### **3. La notion de "victimisation"**

Cette notion devient actuellement quasi indissociable de la thématique des discriminations. La victimisation est un néologisme dont l'emploi se généralise aujourd'hui à propos des personnes subissant la discrimination, discrimination "raciale" en particulier. De fait, c'est un processus abordé de façon assez récurrente dans les entretiens, particulièrement ceux des intermédiaires de l'emploi.

Bien que le terme en lui-même ne soit pas directement employé, le discours de nos interlocuteurs sur les effets que peut avoir l'expérience discriminatoire sur l'individu y fait très souvent référence.

Le principal écueil dans l'utilisation de ce terme est qu'il possède deux sens extrêmement différents. Il peut ainsi s'entendre comme :

- **processus « psychosociologique »**, qui amène une personne qui fait l'expérience répétitive de situations - réelles ou perçues - de discrimination, à se positionner en « victime ». Un sujet victime « persécuté », sujet « victimisé », face à l'objet de sa souffrance, et donc en situation de souffrance bien réelle (même si les expériences peuvent être parfois imaginaires et/ou « affabulées »),
- **regard porté sur les comportements et les discours des personnes qui se disent discriminées**. En ce sens il est perçu plutôt comme **une stratégie « sociopolitique »** et a le plus souvent un sens polémique, voire péjoratif pour accuser (que cela soit sous-entendu ou non, conscient ou pas) les personnes discriminées de se « placer en victime ». Il y a alors une certaine forme de mise en doute ou en tout cas, même si le bénéfice du doute est accordé, les personnes jugent que cette position est « assumée » avec des arrière-pensées ; voire même avec la volonté d'en tirer un

avantage de « position ».

Dans le discours des personnes interrogées se retrouvent ces deux définitions de la victimisation, celle qui met en avant la stratégie « sociopolitique » à connotation plus ou moins péjorative, et celle qui met en avant un processus psychosociologique.

Pour les personnes qui l'envisagent comme une stratégie sociopolitique, le discours tourne essentiellement autour du vocabulaire de l'excuse et du prétexte : c'est « *un argument* », « *une excuse* » ; cela cache quelque chose, c'est un prétexte : « *si l'on creuse* », « *des personnes qui se cachent derrière* », « *ça ne peut pas être l'unique raison* », « *mettre sur le dos de ...* ».

Le discours utilise une sémantique qui fait appel à des termes plutôt péjoratifs et donne une image négative du processus de victimisation.

A l'inverse, ceux qui mettent en avant le processus psychosociologique, font appel à une sémantique du psychologique à travers différentes composantes. Celle de la souffrance : « *souffrance* », « *besoin d'écoute* », ou celle de la déception « *décue* », « *amertume* », « *en avoir ras-le-bol* », « *sentiment de lassitude* » « *sentiment de non-participation* » « *accablement* » ; ou encore d'apathie et de dévalorisation : « *en retrait* », « *dire je ne suis pas capable* », « *se sentir rejetés* », « *délire de persécution* », « *se sentir la cible* » ; enfin celle de la réaction : « *révoltés* », « *rancœur* », « *agressivité* ».

*« Maintenant c'est vrai que les demandeurs d'emploi doivent aussi ... Enfin ça peut être "une excuse" ... Ils vont nous dire "c'est à cause de ma nationalité que je ne suis pas pris". Alors qu'il y a peut-être des arguments plus subjectifs... Ils sont peut être aussi démotivés. »* (Conseillère, SPE, Val de Sambre)

*« Il y a des gens qui mettent tout sur le dos de leur nom alors que ce n'est peut-être pas ça. Ou pas que ça. Il y a aussi leurs comportements par exemple. »* (Conseillère, SPE, Valenciennois)

Ce qui se joue ici est la recherche d'une explication rationnelle, ou perçue comme telle, de ce que perçoit l'interviewé. L'explication par la discrimination ne paraît en quelque sorte pas valide en soi, on est donc poussé à supposer qu'elle cache autre chose.

*« La personne arrive à un moment donné à se dire je ne suis pas capable, je ne peux pas, je suis refusée tout le temps... Elle se démotive, elle se marginalise elle-même. Et en même temps c'est un processus.*

***Et qu'est-ce que vous pensez de ces cas d'auto-discrimination ? Est-ce qu'il y a des personnes qui entrent dans ce processus ?***

*Oui, je pense que c'est induit par l'environnement. Alors est-ce que la personne est capable de surmonter elle-même cette difficulté ? ... C'est dû aussi à la perception de la société. Est-ce qu'il le sent comme une réaction des autres par rapport à elle... Elle l'est peut-être mais...*



***Oui, il y a plusieurs choses qui peuvent entrer en compte.***

*Oui. Il y a aussi je pense un travail sur la personnalité qui peut être fait. Et qui est aussi long et complexe que l'évolution des mentalités... » (Conseillère, SPE, Valenciennes)*

Cet extrait relève de l'autre point de vue, c'est-à-dire de la victimisation perçue comme un processus psychosociologique, liée à la question de l'estime de soi et à la valorisation de l'image. Ici la souffrance de la personne est prise en compte malgré tout, c'est-à-dire même si les circonstances qui sont à l'origine de cette souffrance ne sont pas éclaircies ou font l'objet d'un doute.

Cette notion de victimisation et le sens qu'on lui donne sont primordiaux par rapport à l'accompagnement de personnes potentiellement discriminées. De fait, ce n'est pas un hasard si ce sont généralement les intermédiaires de l'emploi qui l'introduisent - de façon plus ou moins explicite - dans leur discours. Nous examinerons plus en détail ce point dans le chapitre suivant.

## Conclusion

---

Ce qui peut apparaître comme un débat de spécialiste est en réalité primordial. Réduire les discriminations raciales au racisme idéologique c'est refuser d'envisager que l'on puisse être discriminant sans le vouloir, c'est donc limiter les discriminations aux discriminations *directes*, et par là même, c'est s'interdire de mesurer toute la portée d'un phénomène en réalité extrêmement complexe. Cela a des incidences directes sur ce que les acteurs sont en capacité d'imaginer comme moyens de lutte et que nous détaillerons dans la partie suivante.

La pratique discriminatoire est donc, chez les interviewés, le plus souvent abordée comme le rejet pur et simple d'une personne perçue comme différente et parfois même dans un contexte particulier, celui d'une embauche. Elle est donc réduite à un racisme primaire intervenant à un moment donné et non pas à un processus complexe faisant certes intervenir des représentations erronées voire parfois racistes, mais se construisant sur du long terme.

Ne sont donc envisagées la plupart du temps que les **discriminations directes** et donc sous-estimées les **discriminations systémiques et indirectes**.

Les modalités de cette réduction de l'ensemble des discriminations aux discriminations directes se réalisent par un double processus.

En premier lieu, nous sommes en présence d'une tendance à l'extériorisation des causes. Les pratiques discriminatoires seraient importées de l'extérieur et non produites par les fonctionnements des entreprises et des institutions.

En second lieu, les causes des discriminations sont recherchées dans des explications essentialistes et/ou culturalistes. L'action concrète contre les discriminations devient alors un impensable et donc un impensé dans la mesure où elle renvoie soit à un changement lent des essences ou des mentalités, soit à un changement extérieur à l'entreprise ou aux institutions. Impuissance et renoncement tendent ainsi à être produits

par la manière même de lire les discriminations.

Enfin, la notion de victimisation (sous son acception "stratégique") sous-jacente à certains raisonnements, induit le fait que la discrimination pourrait être imaginée voire même mise en avant comme excuse par les personnes issues de l'immigration pour expliquer un éventuel échec. La mobilisation de ce type de concept peut avoir pour conséquence de nier l'existence même des discriminations.

### **III. Les espaces temps de la discrimination**

#### **1. La position des intermédiaires de l'emploi**

##### **a) De l'accès à l'entreprise**

Près d'un tiers des personnes interrogées considèrent que la discrimination s'exerce avant tout au moment de l'entrée en entreprise. Parmi elles, les professionnels de l'emploi sont bien représentés. Ceci se comprend par la tendance naturelle qu'a tout professionnel à n'aborder que les situations dans lesquelles il agit, qui sont aussi celles qu'il appréhende le mieux et dont il s'autorise donc à parler. Ainsi, les intermédiaires intervenant dans le " placement " des demandeurs d'emploi s'étendent généralement sur les procédures d'embauche des entreprises, tandis que les intermédiaires spécialisés dans l'orientation ou la formation des personnes envisagent surtout la question des stages. Le plus souvent, cette restriction (car c'en est une) de l'espace – temps dans lequel peut s'exercer la discrimination est implicite et donc, on peut le supposer, due simplement à cette retenue : le professionnel, interrogé prioritairement sur ses pratiques professionnelles, et qui plus est sur son lieu de travail, reste dans son strict domaine de compétences et ne s'autorise pas de digressions.

Parfois cependant, est réellement affirmé le fait que c'est à l'embauche que tout se joue. Le moment du traitement de la candidature par l'employeur est dès lors décrit comme celui où se mettent en oeuvre les pratiques discriminantes, l'obstacle, l'unique obstacle à franchir:

*« Moi je pense que si la personne arrive à dépasser le recrutement...L'employeur est conscient au moment du recrutement de la capacité à intégrer une personne... On parlait du problème tout à l'heure de ce jeune avec les résistances qui avaient eu au sein de l'entreprise et au niveau des clients. Là l'employeur n'a pas pris le risque. Il ne va pas rajouter une situation d'échec supplémentaire, parce que c'était pas une bonne idée vis-à-vis du jeune. Donc quelque part, je crois que quand on recrute les personnes, on sait que l'on est capable de gérer et que l'on va pouvoir traiter le problème. Ou qu'il n'y en aura pas. Ou on assume tout ensemble. Et que quand la personne est recrutée, l'employeur était tout à fait conscient, il a bien pris en cause, toutes les difficultés que ça aurait pu poser et puis soit il n'y en a pas, soit il va les gérer » (Conseillère,*



Organisme de formation, Valenciennois)

Ce sont l'examen du curriculum vitae, les premiers contacts préliminaires (entre le demandeur ou son intermédiaire – agent ANPE, mission locale ou conseiller en travail temporaire – et l'employeur) voire l'entretien d'embauche quand il a lieu, qui sont les moments délicats où la discrimination peut s'exercer.

**« Vous croyez que la discrimination se joue seulement à l'embauche ou aussi après, en terme d'évolution de poste par exemple ?**

*Ben moi je connais des entreprises qui... ne font pas de discrimination à ce niveau, parce qu'ils avaient des personnes qui étaient derrière le camion et que maintenant ils passent, chauffeur ou chef d'équipe... mais je ne pense pas que... si une personne est intégrée au niveau de l'embauche et qu'au niveau de l'équipe ça va et qu'elle est compétente, ben il y aura une évolution. La discrimination se joue avant l'embauche surtout. Une fois qu'elle est entrée dans le circuit, je pense qu'il n'y a plus de discrimination. Je pense qu'il y en a encore un peu c'est entre homme et femme... je pense qu'à travail égal, ils n'ont pas le salaire égal... ça aussi... c'est vrai qu'on se rend compte que pour le même poste, homme et femme n'auront pas le même salaire. »*  
(Conseiller, agence de travail temporaire, Valenciennois)

Ce sont les moments dans lesquels ils sont personnellement engagés (directement ou via les conseils qu'ils ont pu dispenser pour les entretiens par exemple) que les professionnels intermédiaires de l'emploi, secteur public et privé confondus, envisagent prioritairement ici. Ils sont peu nombreux à concevoir leur intervention comme faisant partie d'un véritable *parcours* d'insertion professionnelle, parcours dans lequel est engagé le demandeur d'emploi dès sa formation initiale.

Mais que cette attitude ne renvoie qu'à la difficulté que rencontre tout professionnel à prendre du recul par rapport à sa propre fonction, ou, qu'à l'inverse, elles soit véritablement mise en avant et argumentée, elle aboutit de toute façon au même constat : la discrimination se produit prioritairement au seuil de l'entreprise, ce qui, sans être tout à fait faux, n'en est pas moins réducteur. Les professionnels se trouvent dès lors dans une position très inconfortable, d'une part, en interface entre demandeurs d'emploi et employeurs, et d'autre part, au moment précis où la discrimination s'exerce. Ceci revient à les placer au centre du problème, et donc à les désigner "complices" potentiels, aux côtés des entreprises.



L'accès à l'entreprise est perçu comme l'espace-temps essentiel de la discrimination. Les professionnels "intermédiaires de l'emploi" soulignent ainsi la force de la frontière de l'entreprise mais peuvent de ce fait sous-estimer les discriminations dans l'emploi. Ramenant l'ensemble des discriminations à la question de l'accès à l'entreprise, ces professionnels se retrouvent ainsi dans une position délicate pouvant conduire à de la culpabilisation et donc à de la justification. Une attention particulière est, selon nous, à



accorder à ces professionnels. La conjugaison d'une place particulière, de la tendance à réduire les discriminations au seul accès à l'entreprise et de l'isolement face à la question des discriminations conduit au mieux à contourner la question et au pire à la nier.

#### b) Des contraintes différentes selon les intermédiaires

Pour autant, cette position inconfortable que nous venons de décrire, et qui s'applique à toutes les personnes en situation d'interface entre des demandeurs d'emploi d'un côté et des entreprises de l'autre, n'est pas gérée de la même manière par toutes.

Il se dessine une typologie dont les contours semblent largement déterminés par la prégnance plus ou moins forte d'un " impératif égalitaire " qui doit plus ou moins régir l'action de ces intermédiaires. En clair, ici se pose la question de la conception, et de l'appréhension de ce moment clef qu'est la médiation à l'emploi par les intermédiaires eux-mêmes. Il semble que celles-ci soient différentes selon les secteurs.

- Le secteur public de l'emploi

Nous avons vu précédemment que les agents du service public de l'emploi se retrouvent de façon assez importante dans la minimisation des discriminations et de leur extension. Il semble qu'il y ait là une certaine crainte de mettre en accusation les entreprises, parfois associée à un besoin de justifier de l'éthique de sa structure. Plusieurs personnes de l'ANPE ont en effet ressenti le besoin de se porter garant, en quelque sorte, de la probité de leur structure :

*« Donc tout ça est transposable aussi dans une situation que nous sentirions, et je crois que les gens de l'ANPE sont vraiment au cœur du service public. Je ne pense pas avoir de collègue, ou alors je ne le vois pas et je suis un grand naïf, qui soit foncièrement raciste par exemple. C'est très clair. Service public avant tout. Donc je ne connais pas de situation où on ait eu à faire évaluer, sur des compétences professionnelles, quelqu'un qui aurait été refusé, peut être hâtivement, par l'employeur. » (Conseiller, SPE, Val de Sambre)*

*« Est-ce qu'il y a aussi des employeurs qui ont pour critère l'origine des personnes ? Non... Nous on est quand même tenu de ne pas prendre d'offre discriminatoire. On n'est pas raciste. Et même s'il veut une dame ; si la personne est masculine mais correspond au profil on la positionnera quand même sur l'offre, tout en prévenant l'employeur. Charge à l'employeur de prendre sa responsabilité ensuite... Autant lui donner la chance. » (Conseillère, SPE, Val de Sambre)*

Par ailleurs, ces professionnels utilisent peu d'arguments tendant à justifier de leurs contraintes de travail. Les objectifs qui leur sont fixés en terme de taux de placement, par exemple, sont finalement assez peu abordés, bien qu'ils existent. Il semble qu'ils

aient une conscience aiguë du fait qu'ils doivent répondre à une éthique stricte, et cette conscience fait qu'ils tendent moins facilement à reporter la faute sur l'extérieur. De ce fait ils cultivent un certain sentiment de culpabilité. Ils semblent finalement s'inclure (ou craindre qu'on ne les inclue) dans les acteurs potentiellement discriminants, aux côtés des entreprises.

On peut supposer que ce besoin de se justifier tient en partie à l'histoire d'une institution telle que l'ANPE par exemple, par rapport aux discriminations : les agences locales pour l'emploi ont encore du mal à faire oublier les codes qui ont un temps été utilisés pour signifier l'origine des personnes. Mais le facteur prépondérant est certainement cette double injonction qui leur est faite. Se porter garant d'un service public tout en répondant aux exigences, donc aux critères, des entreprises (puisque, bien évidemment ; ils ne sont pas exempts de cette contrainte comme en témoigne cette phrase d'un conseiller du Val de Sambre : *"Moi, mon boulot, c'est de fidéliser un employeur."*), c'est, en substance, ce qui est demandé aux professionnels du SPE, et qui, pour certains d'entre eux en tout cas, est générateur de malaise.

- Les organismes de formation et d'insertion

Le discours des intermédiaires privés, les associations ou les organismes de formation présente globalement moins d'hésitations, même s'il n'est pas exempt, lui aussi, de contradictions, et d'une façon générale, il apparaît plus facile à ces acteurs de parler de la discrimination raciale, qui est plus facilement reconnue comme un problème évident, étendu, et non tabou (voir partie 1, même chapitre).

*« Non non mais ... oui ça c'était un discours, c'était souvent qu'on me le disait, " je vous préviens ce n'est pas la peine de me présenter un Arabe. " Ca c'était au téléphone, je sais bien qu'ils n'ont pas le droit, ils trouvent toujours une solution, vous savez, ils les reçoivent en entretien... par contre quand je faisais des stages où il y avait des périodes en entreprise, il y avait des petites demoiselles maghrébines qui prospectaient, qui téléphonaient, on leur disait non ! Et moi souvent je leur disais d'aller se présenter. Et le fait de se présenter quelques fois ça marchait ! Parce que, malheureusement, les employeurs ont une mauvaise image, je ne sais ce qu'ils ont dans la tête et moi j'avais des petites jeunes filles, et je leur disais, allez vous présenter ! Et de là ils arrivaient à négocier leur période en entreprise, donc je...*

***Vous avez une idée ? Ca représente combien ? C'était souvent, c'était très souvent, pas souvent, c'était assez souvent ?***

*Quand même oui ils ont eu beaucoup plus de difficultés pour négocier ... après quand on les a vu au travail, c'est complètement différent, mais c'est très souvent. »*  
(Conseillère, Organisme de formation, Val de Sambre).

*« Ou j'ai des très jeunes, 20/25 ans qui ont le niveau BAC/BTS et qui ne passent pas sur le terrain, parce qu'on leur dit clairement qu'elles sont marocaines, algériennes ...et que pour l'instant c'est pas encore bien ancré dans les mœurs. A coté de ça on*

*refuse de regarder les CV et pourtant ces personnes ont de la qualification, et voire même des expériences. A côté de ça j'ai mes 30/50 ans qui eux ont de la qualification, ont eu de l'expérience mais on les regarde pas plus pour autant parce que là on leur dit carrément qu'ils sont trop vieux quoi ! Bon je pense qu'il faut être réaliste, trop vieille, trop moche, trop grosse ou trop jeune, enfin moi je pars du principe que c'est n'importe quoi et ce genre de propos on doit pas les dire. On doit avant tout regarder la personne, la convoquer, échanger, après analyser quoi ! J'ai des tas de jeunes filles qui portent le voile et quand elles ont un entretien elles acceptent de le retirer, de jouer le jeu et quand elles sortent elles le remettent -forcément- et on lui dit : " Ok ! Vous êtes dans de bonnes voies, on vous fait confiance ", et le lendemain on les rappelle en direct en leur disant : " Ben non ! Tout compte fait on vous prend plus ". Donc moi le problème que je rencontre avec ces jeunes c'est... c'est de les mobiliser, c'est de leur donner de l'énergie, de la confiance, elles sont d'origine étrangère certes. Mais elles sont avant tout des femmes, elles sont humaines et peuvent travailler et souvent Dieu sait que je peux dire qu'elles sont trois fois plus motivées que les autres. Mais elles rencontrent des barrages, de tout quoi ! » (Conseillère, Organisme de formation, Bassin minier)*

D'une manière générale, les acteurs des structures de type organismes de formation ou associations d'aide à l'insertion apparaissent donc un peu moins " précautionneux " que leurs collègues du service public. Et ce alors qu'ils sont plus ou moins du même avis lorsqu'il s'agit de décrire la discrimination raciale et notamment les circonstances dans lesquelles elle s'exerce.

Les professionnels de l'insertion ou de la formation semblent plutôt conscients d'occuper une place " à part ", ni victime ni complice de la discrimination, et de ce fait, appréhendent la question de manière globalement plus sereine, laissant parfois même transparaître un intérêt allant au-delà du professionnalisme, et empiétant sur le terrain du militantisme.

*« Et inversement. Il faut lutter contre le racisme. Tous. Il faut tout faire. J'ai regardé une fois à la télé quand ils ont fait les... dans les boîtes de nuit, c'est effrayant. C'est vraiment le délit de sale gueule, c'est effrayant. Ça je ne le ressens pas trop ici sur le Valenciennois. Un petit peu dans le placement je vous l'ai dit, mais c'est quand même moins... Il y a du boulot ! C'est sûr mais... Je crois que c'est par un frottement entre les couches de population.*

***Vous pensez que vous avez un rôle à jouer dans ces questions là ?***

*Je veux. Quand vous faites de l'enseignement général, de la remise à niveau, de l'insertion sociale et professionnelle, si on ne joue pas de rôle là dedans, je veux dire qu'on est à côté de la plaque. (rire)*

***Alors comment ?***

*Mais justement en ouvrant l'esprit de tous. Ça me paraît évident. » (Conseiller, Organisme de formation, Valenciennois)*

*« En ce qui concerne des domaines plus pointus, à ce moment là on fait appel à des*



*gens de l'extérieur. Il y a des problèmes qui sont tellement difficiles d'approche qui demandent quand même une formation bien spécifique que nous on ne sait pas faire nous même.*

***Un exemple ?***

*Par exemple je ne sais pas. Parler par exemple sur la malnutrition. Parler sur les problèmes de look c'est quelque chose... On peut le faire mais on risque de mal le faire. Donc on préfère laisser ça à des professionnels qui viennent d'une manière bénévole. Comme par exemple le problème de racisme ... on fait appel à une personne du MRAP qui vient de temps en temps intervenir, essayer de sensibiliser un petit peu les gens ... » (Conseiller, Organisme de formation, bassin minier)*

Les parcours de formation dans lesquels s'engagent les stagiaires, et que suivent ces professionnels, ne sont peut-être pas étrangers à cette manière de voir les choses. Les conseillers peuvent véritablement suivre les personnes pendant une période donnée, au contraire des conseillers du service public qui sont plus dans une position d'accueil et de réorientation immédiate du demandeur d'emploi. La relation formateur – stagiaire pouvant s'inscrire dans la durée, l'investissement personnel devient possible, les difficultés rencontrées par les stagiaires apparaissent plus nettement aux professionnels.

- Le secteur du travail temporaire

C'est ici que l'on trouve les positions les plus "décomplexées" par rapport à la question des discriminations. Passé le stade du constat, plus ou moins aisé, les professionnels envisagent généralement leur position avec beaucoup de recul. Ils parviennent en fait à externaliser totalement la responsabilité de la discrimination en minimisant leur rôle dans la médiation : au final, c'est l'entreprise qui choisit, c'est donc sur elle que repose l'entière responsabilité de tout ce qui peut fonder ce choix.

Ce qui est mis en avant est la contrainte commerciale et son corollaire, le principe "le client est roi".

***« S'il y a une entreprise qui a un discours ... Comme quoi, elle ne veut pas prendre de personnes d'origine étrangère... Comment vous réagissez ? Est-ce que vous avez un discours ?***

*Non, au départ non... au départ, on est dans le commerce, on ne peut pas prendre position en disant que non on n'aime pas les racistes. Y'a pas de discours.*

***Vous n'essayez pas de dialoguer ?***

*Non, on essaie même pas de dialoguer... On essaie de mettre personne, au moins ça évite les problèmes quoi... ça arrive beaucoup... De moins en moins maintenant parce que... Mais ça arrive quand même. » (Conseiller, agence de travail temporaire, Valenciennes)*

***« Est ce que c'est un problème qui est encore plus embêtant quand on est dans une période de récession ?***



*Oui et non ! Non puisque comme on est en période de récession, dès que le client demande quelqu'un, je veux dire on a un large éventail. C'est plus un problème en été où là on a du monde au travail, donc je veux dire que dans les dossiers qu'il nous reste, là ça va être plus difficile de fournir nos clients.*

**Oui, oui.**

*C'est plutôt en période de forte activité.*

**Oui.**

*Où on rencontrerait des problèmes. Oui ben actuellement il y a du monde sur la touche donc ... C'est pas difficile à sélectionner selon le choix du client.*

**Oui. Le critère c'est toujours la demande du client ?**

*Ah oui ! Oui ! Seul le client décide. » (Conseillère, agence de travail temporaire, Val de Sambre)*

Au contraire des deux premières catégories où, d'une manière ou d'une autre, transparait un sentiment d'implication, de proximité par rapport à la question des discriminations, le vocabulaire utilisé ici dénote plutôt un sentiment d'étrangeté par rapport à ces questions, une manière de n'être pas concerné.

La charnière de l'entrée dans l'entreprise, avec tout ce qu'elle suppose de mise en concurrence et donc de choix selon divers critères, plus ou moins objectifs, est donc, en toute logique, mise en évidence par une partie importante de notre échantillon comme "espace – temps" stratégique concernant l'exercice des discriminations. Ce constat pose de fait la question du positionnement des intermédiaires, positionnement par rapport aux acteurs dont ils sont à l'interface, positionnement par rapport à la question des discriminations en général.

Ce que nous constatons ici est l'expression de différents états d'esprit sectoriels ; suivant le type de structure dans laquelle l'intermédiaire évolue, ses principes, ses contraintes, le discours autour des discriminations et, plus généralement, autour de la définition même de la fonction de médiation, est différent. Ceci ne préjuge en rien des façons d'agir qu'adoptent ces professionnels face à des situations de discrimination (puisque comme nous allons le voir, les stratégies adoptées sont presque toujours personnelles) mais est plutôt un indicateur de leur degré de proximité, de leur positionnement (acteur ou observateur) par rapport à cette problématique.



Notre catégorie "intermédiaire de l'emploi" regroupe donc des acteurs différents caractérisés par des systèmes de contraintes et des marges de libertés différents. Une partie non négligeable des comportements et réactions face aux discriminations découle de ces places spécifiques et des contraintes qui les caractérisent et non de convictions ou de valeurs propres à l'agent ou à sa structure. Les professionnels de la formation et de l'insertion tissent un rapport durable avec le public et de ce fait sont à une place privilégiée pour l'observation et le diagnostic des processus discriminatoires d'une part



et le recueil des effets d'un vécu discriminatoire d'autre part. Les salariés du SPE sont eux face à une injonction paradoxale qui rend malaisée les réactions face à des faits discriminatoires. Les entreprises de travail temporaire ont, quant à elles, tendance à renvoyer sur l'extérieur (sur les entreprises) l'ensemble des responsabilités.

## **2. Une complexité ressentie mais non explicitée**

Certaines personnes vont néanmoins un peu plus loin dans la réflexion sur les discriminations. Environ un tiers des personnes interrogées nous décrivent des pratiques ou des processus qui, n'étant pourtant pas volontairement préjudiciables, n'en sont pas moins discriminants. Elles expriment de ce fait l'idée que l'on peut être discriminant sans avoir l'intention de discriminer.

**« Ce que vous voulez dire, c'est qu'il faudrait agir sur les plus indirectes ?**

*Oui c'est ça ! Et puis, c'est la discrimination que l'on pratique nous-même, sans même s'en rendre compte, même si on veut lutter contre ça ! C'est ça qui est grave ! Moi, je trouvais intéressant d'arriver à décoder. Je lisais justement hier quelque chose là-dessus, et...sur les discriminations et le travail. Et je me disais que ce serait intéressant d'arriver à décoder en quoi les personnes qui pensent ne pas être discriminant le font quand même, pratiquent des discriminations sans même s'en apercevoir ! Et ça je trouvais ça intéressant parce que ça remet en cause tout le monde ! C'est le problème de tout le monde, ce n'est pas un problème seulement de ceux qui décident de s'emparer de la chose ! Et même ceux qui s'emparent du sujet, eux-mêmes, ont peut-être dans leurs pratiques quotidiennes des façons de faire qui sont pleines d'a priori, pleines de représentations fausses etc. Je ne sais pas, je pense que là-dessus, il y a aussi quelque chose aussi à faire »* (Chargée de mission, Politique de la ville, Val de Sambre)

Elles touchent ici du doigt la question des discriminations *indirectes*, des pratiques discriminatoires qui peuvent être non-intentionnelles, inconscientes, etc., ce qui souligne déjà un premier niveau de prise de conscience.

Au-delà, figurent également des analyses référant à une discrimination de type *systémique*. Cet aspect n'est cependant que peu explicité, nos interlocuteurs l'abordant semble-t-il sans trop réaliser les perspectives qu'ils ouvrent ce faisant, ou, en tout cas, sans développer leur pensée. Le paradoxe étant que, dès que l'on entre dans le concret de l'expérience et de l'action, ne sont envisagées comme il a été dit plus haut, que les discriminations directes, liées à un racisme qu'il faut combattre.

Nous nous faisons donc écho ici des analyses plus générales esquissées par quelques acteurs, et qui nous semblent ouvrir des pistes de réflexion intéressantes.

**a) Discrimination "raciale" - discrimination sociale**

Il est fréquemment évoqué par nos interlocuteurs, de manière plus ou moins explicite, une relation entre les dimensions « ethnique » et « sociale » des discriminations.

Ces remarques sont majoritairement portées par des acteurs de la politique de la ville qui rapprochent de façon assez naturelle, étant donné leur positionnement professionnel, discrimination et lieu d'habitation.

Les quartiers bénéficiant des mesures mises en place dans le cadre de la politique de la ville sont ainsi décrits comme stigmatisés. Il apparaît difficile pour les habitants de se défaire, à l'extérieur, de l'image négative de leur quartier.

*« Mais l'aspect négatif c'est que... si la ville a été repérée c'est qu'elle est en difficulté et puis... en venant aider le territoire, on le stigmatise un peu.*

***C'est-à-dire ?***

*Ben, on le désigne par rapport à ceux qui ne sont pas en politique de la ville... On le désigne donc comme étant en politique de la ville, donc comme étant en difficulté... Donc ça implique que c'est un territoire peu attractif, où l'on ne viendrait pas implanter une entreprise ou un commerce... Donc dans ce sens, ça a un aspect négatif.*

***Et donc par rapport au public, il y a aussi un aspect négatif ?***

*Ben oui bien sûr, parce que... quand un employeur reçoit quelqu'un... et même si le nom lui plaît, mais qu'il sait qu'il vient de telle ville qui est en difficulté, ben je crois... Le territoire est tellement stigmatisé... Que la personne qui en vient, forcément... Elle ressemble à son territoire... On croit qu'elle vient d'un quartier mal famé. » (Chargé de mission, politique de la ville, Valenciennois)*

Cependant, cette insistance sur une discrimination sociale, due au lieu d'habitation, semble plus destinée à limiter les discriminations ethniques à un facteur cumulatif ; comme nous l'avons vu précédemment, qu'à véritablement analyser la relation qui existe entre les deux.

On note néanmoins dans quelques entretiens l'utilisation des termes "ségrégation", "ghettos", mentionnés comme facteurs explicatifs des tensions qui traversent la société française et dont les pratiques discriminatoires sont une déclinaison factuelle.

Cependant, en règle générale, les professionnels ne perçoivent pas, ou ne souhaitent peut-être pas se prononcer, sur les effets pervers des politiques qu'ils sont chargés de mettre en place.

Seulement quelques remarques sur des zones ghettoïsées introduisent la dimension « ethnique » en rappelant que ces quartiers défavorisés sont aussi pour beaucoup le lieu d'habitation des populations issues de l'immigration, cependant elles ne sont pas spécifiquement le fait des professionnels les plus proches, a priori, de ces préoccupations.

*« Et c'est le levier, je l'avais en tête quand je parlais de différents leviers à articuler. Effectivement c'est l'urbanisme ça veut dire qu'il faut essayer de...Et c'est le travail de nos architectes de...Et puis des chargés de mission. Il faut alerter les élus sur le fait je veux dire de ghettoïser...Effectivement on a eu une politique de gestion du parc qui a*

*été désastreuse. Mais à la fois je pense qu'il ne faut pas non plus tout balayer d'un revers de main. » (Chargé de mission, Politique de la ville, Val de Sambre)*

*« Et ce quartier d'[nom de ville], il a la particularité à l'origine d'avoir été créé pour accueillir des populations issues d'immigration.*

*En tout cas dans sa partie basse, c'est un secteur de [nom de quartier] où il y a un parc de 70 logements collectifs et un foyer d'accueil qui fait 214 places qui est géré aujourd'hui par une association qui remplace l'APE, vous devez le connaître. Donc l'APE a été créé à l'origine pour accueillir les gens qui venaient travailler ici dans le Valenciennois. Tant dans la mine que dans la métallurgie et la sidérurgie. Et puis dans le bâtiment également. Donc il y avait un foyer d'accueil. Donc les gens arrivaient, ils venaient travailler. Les gens qui étaient seuls et ensuite, vous aviez les familles qui arrivaient donc via le regroupement familial. Et puis, il y avait les appartements juste à côté et donc les gens quittaient le foyer pour aller prendre un appartement. De fait, je dirai, que là on a, en quelque sorte, créé un îlot résidentiel pour les personnes issues de l'immigration. Dans les années 70 c'était ça. Donc on a fait de toute façon que des familles soient installées là, vivent en communauté. Ils se sont aménagés un lieu de prière. Donc, on a développé tout un fonctionnement communautaire. Juste à côté d'un autre îlot. C'est le même quartier que le quartier [nom de quartier], mais qui est la partie plus haute du quartier où là c'est un secteur HLM mais où vous avez une population majoritairement française d'origine, je veux dire de souche. » (Chargé de mission, Politique de la ville, Valenciennois)*

Des constats intéressants sont énoncés, mais ils ne sont pas véritablement exploités et encore moins envisagés sous l'angle d'une remise en cause possible des politiques qui les sous-tendent (politiques d'accès au logement en l'occurrence).

La dimension territoriale ou sociale des discriminations semble plus souvent mentionnée dans une perspective de relativisation des discriminations ethniques, que dans l'optique d'une prise de recul par rapport à des politiques publiques qui sont pour part à l'origine de phénomènes de discrimination.

Ceci met en évidence la nécessité d'une évaluation des politiques publiques, une évaluation concertée avec ceux qui mettent en œuvre ces politiques.

#### **b) Une tendance à l'ethnisation de certains métiers**

D'autres constats font explicitement référence à une discrimination de type systémique. Il en est ainsi de la surreprésentation des jeunes diplômés d'origine étrangère dans les métiers du secteur social, surreprésentation mise en évidence par quelques uns de nos interlocuteurs, eux-mêmes généralement issus de l'immigration et travaillant dans ce secteur.

L'analyse qu'en font les personnes interviewées n'est pas toujours critique. Pour certains, c'est un état de fait qui se justifie de par le climat de tolérance qui règnerait dans le secteur social par rapport au monde marchand.

**« Est ce que vous pouvez m'expliquer ce pour quoi vous avez choisi un métier dans l'action sociale, alors que vous aviez une formation initiale qui est autre ?**

*Je n'ai pas eu le choix.*

**Vous n'aviez pas le choix ?**

*Je n'ai pas eu le choix. Le social c'est mon deuxième dada. Et donc à défaut d'avoir le plan A j'ai eu le plan B.*

**C'est-à-dire ? La discrimination à l'emploi, vous l'avez vécue ?**

*Ah oui ! Là sur la discrimination à l'emploi, c'est clair. Je l'ai vécue bien avant les mises en place des CODAC, des observatoires sur également les discriminations. Dès mon arrivée sur le marché de l'emploi, j'ai bien senti qu'il y avait un malaise quelque part.*

**Et comment vous le sentiez ? Ca se voyait à travers quoi exactement ?**

*Ca se voit de manière chiffrée entre le nombre de candidatures que vous pouvez envoyer suite à des profils de poste qui correspondent un peu à ce qui est recherché. Donc ça vous l'avez de manière chiffrée. Moi j'envoyais à peu près une cinquantaine de candidature par mois. Pour ma profession, c'était vraiment une prospection active. Sur le retour si vous aviez 10% de réponse, parfois c'était un peu plus. On pouvait avoir des retours. Mais systématiquement il y avait un train de retard déjà sur le stade des réponses, mais là libre à l'entreprise effectivement ou à l'offreur d'emploi de dire je choisis ou je ne choisis pas. Ce qui est le plus gênant c'est le non dit, c'est le tabou. Ensuite lorsque vous accédez à la phase d'entretien et que sur cette phase d'entretien pour le candidat vous semblez avoir répondu aux questions, aux attentes, on vous sort des excuses du genre, on pense que vous êtes surdimensionné par rapport au poste. On va dire "bah ça c'est incroyable" ! Non seulement on vous flatte mais en même temps, on ne vous accepte pas. Donc ces discriminations elles sont très insidieuses. Pour moi elles constituaient, elles devaient faire beaucoup de dégâts. Et je crois que ce qui m'a permis à un moment donné de dire, de me faire une raison en arrivant sur le marché de l'emploi, c'est que mes origines effectivement populaires, puisque mon père était ouvrier, donc, ont fait que j'arrivais à relativiser. Et donc j'usais de mon temps justement pour faire ce que j'appréciais. Donc la lecture, l'implication associative tout en continuant effectivement l'objectif numéro 1 qui était de décrocher un job.*

**Est-ce une forme de stratégie de carrière en fin de compte que d'aller vers le social qui accueille apparemment...**

*Le social était plus ouvert. J'ai des amis qui ont pu dans les années 91/92 entrer dans le système bancaire. Moi je n'ai pas pu rentrer dans le système bancaire, même si ça m'intéressait également d'entrer dans cette filière là. L'éducation nationale, effectivement j'aurai pu opter à un moment donné en me disant, jouer la sécurité de l'emploi, on va rentrer dans l'éducation nationale, mais ça ne m'intéressait pas. Le social, le fait d'imaginer de monter des choses, de gérer des structures. Puisque j'ai commencé dans le social, plutôt à travailler avec des individus sur de la formation, sur de l'accompagnement social. Ce n'était pas gênant parce que j'aimais bien faire ce que je faisais. » (Victime de discrimination (H), Valenciennois)*

Pourtant, à notre sens, on touche là à un phénomène d'assignation d'une place



particulière à une catégorie de personnes en fonction de son origine, assignation qui engendre un phénomène d'ethnisation d'un secteur professionnel. Et de fait, c'est également ce qui est dénoncé par certains acteurs :

**« Vous pensez que l'une des seules issues professionnelles pour des personnes d'origine étrangère est de travailler dans le social, dans le monde associatif ?**

*Oui ! Et c'est même pervers, parce que, en tant que responsables de structures on n'est pas très nombreux ici au niveau de Maubeuge. Mais par contre, on va retrouver des postes de moniteurs ou d'éducateurs etc. En grande majorité d'origine étrangère. Et pourquoi ? Parce que notre public est en grande partie d'origine étrangère !*

**Et vous pensez, que d'avoir ces postes ethnisés, a été fait délibérément ?**

*On se le dit entre nous en tout cas ! C'est un ressenti même pour... eux le disent au niveau du public, on a l'impression qu'on sert de bouclier !*

**Si je comprends bien, vous servez d'alibi...**

*D'alibi et puis on ferme les yeux parce qu'on est entre nous donc on se comprend évidemment, oui ! Quand il y a des colères vraiment violentes oui ! On arrive à calmer le jeu, on arrive avec nos origines qui sont les mêmes à baisser le ton et je pense que c'est peut-être un lien. Mais en même temps c'est pervers parce que, en face d'eux, disons, que des personnes d'origine... Vous savez, ils se le disent eux-mêmes... Les jeunes se disent on vous a mis là pour pouvoir nous canaliser ! » (Chargée de mission, association, Val de Sambre)*

En effet, il ne s'agit pas ici seulement d'une ouverture d'esprit qui serait propre à certains secteurs d'activité, bien que cela puisse entrer en ligne de compte également, il s'agit surtout d'une vision "culturaliste" du social, vision selon laquelle ne peuvent communiquer entre eux que les personnes d'une même origine.

### c) Les jeunes générations principalement touchées

Un nombre important de personnes interviewées ne fondent leur discours que sur l'analyse de ce qui touche les *jeunes* issus de l'immigration.

Ces jeunes auraient un comportement fréquemment agressif, interprété par les interlocuteurs qui nous en font l'écho comme une réponse à un profond sentiment d'injustice voire de rejet.

Ce point met en évidence un point primordial selon nous : ce sont les jeunes générations issues de l'immigration qui souffrent le plus des discriminations.

Non pas que leurs parents n'aient pas été victimes de pratiques discriminatoires (bien au contraire, c'était alors une discrimination légale instituée), mais du fait même de leur parcours, ceci ne leur paraît pas inacceptable. Ils se sont en quelque sorte conformés à l'image que la société française a longtemps eu d'eux : des travailleurs sans famille, supposés n'être que temporairement présents sur le territoire, une main d'oeuvre peu qualifiée et peu revendicative.

A contrario, leurs enfants réclament, à juste titre, de ne plus avoir à justifier leur présence sur ce territoire ni leur appartenance à cette nation, appartenance que l'on leur

refuse symboliquement en ne leur permettant pas d'accéder aux mêmes droits que le reste de la population.

Ceci contredit une opinion très présente par ailleurs, qui est que " ça passera avec le temps ".

**« Par rapport aux stagiaires, ils sont confrontés à ce type de situation discriminatoire, quelle réaction ont-elles ? Et comment vous réagissez, vous, par rapport à ces attitudes ?**

*D'abord, quand c'est un public, adultes, maghrébins, ils sont résignés. Le public jeune lui par contre il est très, très violents. On essaye d'abord de dédramatiser parce qu'il ne faut pas non plus qu'elles se focalisent que là-dessus et se marginaliser à cause de ça. [interruption] Je disais pour le public adulte : résigné, plutôt fataliste. Ils savent très bien qu'effectivement...*

**C'est plutôt que ...ça va...ça les aide ou ça les dessert ?**

*Je crois plutôt que ça ne les dessert pas et ça ne les aide pas pour autant. Ils sont fatalistes, ils savent que la situation est comme ça, Ils en ont conscience et pour eux c'est tout. Ça fait partie aussi de leur vécu, de leur vie actuelle donc c'est tout. Pour les primo arrivants qui sont plus jeunes, souvent déçus mais ils restent relativement optimistes. A savoir qu'ils se disent bon ! On est tombé peut-être sur une personne qui fait de la discrimination, mais on aura certainement d'autres chances qui vont arriver. Quand ce sont des jeunes issus de l'immigration, alors là c'est une révolte. On a parfois du mal, ... du mal à gérer ça. Pour la simple et bonne raison, qu'ils ne se donnent pas non plus les moyens de pouvoir lutter. Par exemple, il y a une jeune fille qui n'était pas avec moi qui est revenue totalement révoltée parce qu'elle s'est fait traiter de ceci de cela. Et lorsqu'on parle effectivement de tous les moyens de pouvoir répondre à ce type d'agression là, ils ne veulent pas s'engager. Ils se disent de toutes les façons ça ne résoudra pas les problèmes et si je dois résoudre le problème, je le résoudrai à ma façon personnellement. » (Conseiller, Organisme de formation, bassin minier)*

Quelques parcours issus d'orientations scolaires imposées nous sont relatées. L'idée qu'une personne d'origine étrangère ne peut qu'occuper une place subalterne dans un métier peu valorisé paraît, au regard de ces expériences, encore profondément ancrée dans les esprits.

**« Tout à l'heure, tu as parlé du BEP et plus précisément du BEP Couture... On t'a orienté vers cela ?**

*Non... Euh... Au début, on a voulu me mettre en couture à Hénin-Beaumont. Si si hein ! Non, mais mon père, il a bloqué sur ça et y'a dit non, faut pas déconner ! Moi, j'ai été à la mine, c'est pas parce que, non... Non, c'est parce qu'on est typé... Une Arabe, c'est... Elle est bonne à la couture c'est tout... A la cuisine encore. Hein ! On ne lui demande pas de réfléchir. A l'époque, c'était ça... Même mon frère qui a un Master en communication et ben, il est passé au lycée professionnel. Alors y'a combattu et il avait eu son BEPC à l'époque. On passait notre BEPC, mais il a combattu. Y'a eu son BEPC, mais comme il y avait un prof qui ne l'aimait pas trop, il l'a fait repiquer alors qu'il*

*avait une très bonne moyenne. De toute façon, ça on l'a toujours connu... Tous mes frères qui sont plus ou moins cadres, sont passés par des stades où on leur a imposé un lycée professionnel.*

***Et qui leur a imposé ça ?***

*Le directeur du collège à l'époque.*

***Et comment ils s'en sont sortis ?***

*Et ben, ils sont passés par un BEP et après... Enfin, y'a quand même des gens qui sont sensés et... Quelquefois on trouve des gens bien hein quand même (rires) ! Non, mais le problème, c'est qu'à l'époque, l'étape collège à [...] était vraiment difficile, parce que la 3<sup>ème</sup> normalement, elle doit t'aider à... Aller plus loin et là y'a des discriminations de tout quoi (silence)... Des difficultés financières, de tout !*

***Donc on vous mettait plus ou moins dans ...***

*Oui. Ce qui correspondait... On ne cherchait pas à comprendre. Ce qui correspondait à l'Arabe type quoi ! La femme à la cuisine et à la couture et le mec au... à l'usine.*

***Mais tu as quand même réussi à intégrer un BEP Comptabilité.***

*Oui. Un BEP Comptable parce que bon, c'est mes profs de sport qui sont venus me voir etc. Que j'ai gardé contact avec eux Et qui ont essayé de me trouver une classe au lycée professionnel mais là quoi. Sinon je ne rentrais pas en scolarité. Ils ne voulaient rien savoir... » (Discriminée, Bassin minier)*

Une personne en particulier développe très bien ce qui, à notre avis, est la bonne analyse. Les enfants de l'immigration refusent de se conformer à l'image du « travailleur immigré », héritage de la situation qu'ont dû subir leurs parents.

*« En plus à cette époque, il n'y avait pas vraiment, même s'il y en a eu des difficultés, ce n'était pas visible.... Parce que les parents même s'ils ont vécu des différences, ils ne nous les ont pas montrées. Ils ont vraiment été assez fins ou peut-être qu'ils les vivaient normalement en se disant c'est tout à fait normal que je suis dans un pays étranger, c'est normal que l'autre me rejette un peu. Et puis ils ne sortaient pas beaucoup. Ma mère je l'ai toujours connue à la maison. Elle avait une peur de sortir, d'aller voir ses voisines puisqu'elle ne savait pas très bien parler français, ce qui fait qu'elle restait un peu en retrait, très discrète d'ailleurs.*

*Alors que la génération de maintenant elle est paumée un peu ! On se dit nous on a suivi parce que c'était des questions dures en disant attention tes voisins il ne faut pas aller les déranger, il faut dire bonjour, bonsoir etc. Donc on avait suivi un peu le même comportement. Et qu'aujourd'hui au niveau de la jeunesse, non ! C'est un petit peu... C'est de se dire pourquoi on devrait se rabaisser alors qu'on est ce qu'on est. On doit nous accepter comme on est »*

***Plus loin : « Est-ce que vous avez une définition à donner sur la discrimination ethnique à l'emploi ?***

*Je pense que certaines entreprises restent sur une image négative des personnes issues de l'immigration. Ou alors issues de quartier. Parce que c'est aussi... Cette image là, elle est devenue beaucoup trop lourde pour ces jeunes. Ceci dit les parents, ils n'y en avaient pas beaucoup qui avaient des postes à responsabilité. Ils sont là, c'est des*

*manœuvres c'est tout, quoi. Et au niveau des jeunes, ils sont là aussi. On les perçoit comme ça. On ne les perçoit pas comme étant des personnes qui peuvent réfléchir, qui peuvent évoluer, qui peuvent tenir des postes à responsabilité, qui peuvent assumer une mission jusqu'au bout. C'est aussi le ressenti en disant ils pensent qu'on est incapable. Alors que non, ils ont autant de capacité qu'un autre.»* (Chargée de mission, association, Val de Sambre)



Les acteurs rencontrés perçoivent les modes de reproduction des processus discriminatoires, de même que la complexité de ceux-ci. Certains font part de discriminations indirectes et/ou non intentionnelles, d'autres décrivent des processus d'ethnicisation de métiers dans certains secteurs professionnels, d'autres encore soulignent les difficultés spécifiques des jeunes issus de l'immigration. Toutefois ces éléments de connaissance sont rapidement refoulés dans les propos pour ne laisser place qu'aux seules discriminations directes. Tout se passe, encore une fois, comme si l'impression de ne pas pouvoir agir sur certaines discriminations conduisait à en privilégier d'autres. Le savoir des acteurs est de ce fait invalidé par le sentiment d'impuissance avec comme résultat de ne pas poser et questionner les processus invisibles producteurs de discriminations c'est-à-dire les discriminations indirectes et systémiques. A l'évidence l'isolement personnel face à la question des discriminations est pour beaucoup dans ce processus de centrage sur les seules discriminations directes malgré une appréhension des autres formes de la discrimination.

## Conclusion

---

La prise en compte des systèmes de contraintes et des marges de libertés de chacun des acteurs apparaît comme essentielle pour la compréhension des positionnements face à la discrimination. Nous ne sommes pas ici face aux effets de la seule volonté individuelle ou collective, ni dans l'expression immédiate des valeurs des professionnels. Ainsi ceux que nous avons appelés intermédiaires de l'emploi se trouvent, en fait, dans des situations fort différentes en raison de leurs contraintes différenciées. Nous ne pouvons donc pas nous contenter en matière de lutte contre les discriminations d'un rappel des valeurs républicaines. Il convient également d'interroger le contexte du travail des salariés et les effets de celui-ci dans la production/reproduction des discriminations.

Le second acquis de cette partie est le constat d'une connaissance, certes insuffisante, des différentes formes des processus discriminatoires. Les personnes interviewées font part des discriminations indirectes et/ou non intentionnelles, ils décrivent des aspects systémiques dans la production des discriminations et soulignent des tendances sectorielles à l'ethnicisation de certains métiers. Le centrage sur les seules discriminations directes ne signifie donc pas une méconnaissance absolue des autres formes. C'est ailleurs qu'il convient de rechercher l'explication de cette apparente



contradiction. La posture de l'impuissance et l'isolement de chacun face aux discriminations est, selon nous, à la source de cette contradiction. Le centrage sur les seules discriminations directes pourrait ainsi être une protection face à une réalité sur laquelle il semble impossible d'agir individuellement.

Si tel était le cas, la priorité devrait s'orienter vers une qualification des structures et institutions, beaucoup plus que dans le sens des formations individuelles comme c'est majoritairement le cas aujourd'hui. De la même façon, les pouvoirs publics doivent questionner les systèmes d'injonctions qui pour certaines institutions conduisent les agents à des impossibilités d'actions. Nous l'avons souligné pour les agents du SPE qui sont soumis à une injonction paradoxale fragilisant les agents et conduisant au mutisme sur les discriminations. Nous devrions l'analyser à l'avenir pour chacune des catégories d'acteurs du monde de l'emploi (syndicats, entreprises de travail temporaire, etc.).

#### IV. Les causes identifiées

Qu'ils parlent de discrimination " raciales " ou de racisme, qu'ils envisagent ou pas qu'il puisse exister des pratiques discriminatoires non intentionnelles, les acteurs que nous avons rencontrés se sont tous interrogés sur les causes de ces comportements qui engendrent l'exclusion d'une grande part de la population.

##### 1. Des entreprises plus touchées que d'autres ?

###### a) La proximité avec le public comme élément explicatif

Un tiers des personnes, et parmi elles, la moitié des intermédiaires de l'emploi considère que les pratiques discriminatoires sont spécifiques ou au moins plus fréquentes dans certains secteurs d'activité, ou, plus précisément, dans certaines conditions d'exercice de l'activité professionnelle. Est ainsi mise en exergue la relation commerciale comme situation professionnelle " à risque ".

###### **« Est-ce que vous croyez que certains secteurs discriminent plus que d'autres ?**

*Ben ouaih, parce que tout ce qui est administration... y'a pas de discrimination... quand il n'y a pas de rapport avec le public. Ensuite, je ne sais pas. Je ne connais pas encore assez les secteurs d'activités pour vous répondre. Je sais que dans l'intérim, y'en a c'est évident, je vous l'ai dit. En fait, je ne dirais pas par secteur, mais par métier... que les recruteurs ont tendance à moins recruter les personnes d'origine étrangère si c'est des personnes qui vont devoir travailler directement avec le client... si la personne reste dans un bureau à taper à l'ordinateur moins... Donc pour moi, c'est tous les métiers de contact, de relation. Maintenant, j'en sais rien. Mais je vous dis ça. Je n'ai pas assez d'expérience pour vous dire. » (Conseillère, agence de travail temporaire, Val de Sambre)*

*« Les jeunes écrivent, les jeunes essayent de prendre des rendez-vous et il n'y a pas forcément de retours. Et ils ne sont pas toujours reçus...La sélection se fait aussi par courrier, donc il postulent, on va dire, dans certains secteurs d'activité.*

***Quels genres de secteurs ?***

*Beaucoup dans la vente... les secteurs, on va dire, en relation avec le public. »*  
(Conseillère, Organisme de formation, Bassin minier)

*« Dans les petites entreprises c'est plus difficile je trouve. Nous on a MCA ici à Maubeuge qui est une ... ils fabriquent des Renault, là il y n'y a pas de problèmes. Par contre je trouve que dans les petites entreprises, c'est beaucoup plus difficile.*

***Quand vous étiez confrontée à ce genre de problème, c'était plutôt dans les petites entreprises ?***

*Ah oui des petites entreprises, des petits artisans, les choses comme ça ! »* (Conseillère, Organisme de formation, Val de Sambre)

Les entreprises de petite taille, du secteur artisanal par exemple seraient également plus enclines à considérer des critères d'embauche subjectifs: *« [ce sont] surtout les petites entreprises »* qui discriminent d'après une conseillère du SPE du Val de Sambre. Sur le même secteur, un de ses collègues : *« l'artisanat me semble, mais ça c'est ma version à moi, encore réfractaire à ce type de personnes, à ces personnes d'origine étrangère. Moi, je ne connais pas de boulanger qui soit d'origine maghrébine. Alors que j'imagine que... pourquoi pas ? »*.

Ce qui se dégage de ces constats est surtout une anticipation supposée des employeurs, anticipation concernant les réactions de leur clientèle vis-à-vis d'employés d'origine étrangère : *“[...] le discours qu'on peut entendre, et je dis bien entendre, de l'employeur, consistera à nous dire : Mais rendez-vous compte, moi ma clientèle ne va pas accepter, ne va pas supporter”*.

Il est cependant intéressant de constater que ce point n'est pratiquement jamais mis en évidence par les employeurs, qui trouveraient pourtant là un excellent moyen de se dédouaner ; c'est d'ailleurs ainsi que cela est généralement envisagé par les intermédiaires qui le relatent.

**b) Entreprises et discrimination : existe-t-il des spécificités ?**

A la lumière des entretiens menés avec différents responsables du recrutement que nous avons rencontrés (qu'ils soient responsables ressources humaines pour les entreprises de taille importante ou chefs d'entreprise pour les plus modestes), ce ne sont donc pas les relations avec la clientèle, ni même en règle générale les métiers représentés dans l'entreprise qui ont été mis en avant pour expliquer la plus ou moins grande proportion de personnes d'origine étrangère mais bien des faits touchant bien plus précisément à la gestion interne des ressources humaines.

En premier lieu, quelques constats : seules 2 entreprises, parmi les 16 que nous avons visité, ont, dans leur masse salariale, une proportion de personnes d'origine étrangère que l'on peut évaluer comme à peu près représentative de la population du bassin d'emploi, (il est bien évident qu'il s'agit ici d'estimation de la part des personnes interrogées et non pas de données exactes). Dans environ la moitié des entreprises cela n'est pas atteint sans pour autant que la présence de personnes d'origine étrangère soit une rareté, et enfin, une entreprise compte une majorité de personnes d'origine étrangère, son responsable, lui-même d'origine maghrébine, menant une politique délibérée en ce sens.

Dans le reste des cas (qui regroupe des entreprises de toutes tailles et de tous secteurs), les populations d'origine étrangère ne sont pas ou quasiment pas présentes.

Sans prétendre à une analyse fine de la dimension "ressources humaines" des entreprises sur les territoires étudiés, il est un critère qui nous est apparu jouer un rôle non négligeable dans l'exclusion des publics d'origine étrangère : le critère "historique", l'histoire de l'entreprise.

Près de la moitié des personnes interrogées se définissent finalement, au travers de leurs propos, comme, en quelque sorte, "héritières" d'une situation donnée.

Un quart de nos entreprises ont plus de 100 ans, et un petit tiers en a au moins 30.

Certaines se sont donc installées dans une situation démographique très différente de celle d'aujourd'hui, résultant notamment de flux migratoires anciens.

D'autres se sont implantées au début des années 70, au moment où les populations d'origine maghrébine étaient massivement embauchées dans des secteurs d'activité particuliers : mines, sidérurgie, etc. De sorte que n'appartenant pas à ces secteurs, elles n'ont pas non plus bénéficié de ces nouvelles vagues migratoires.

Par ailleurs, ces entreprises étaient en grande majorité familiales (certaines le sont encore ou l'étaient il y a peu). A donc prévalu pendant très longtemps une gestion des ressources humaines "de proximité", sans procédures standardisées mais avec un recrutement par cooptation, ce dont témoignent les divers liens familiaux constatés par nos interlocuteurs.

**« Le lieu de recrutement ça dépasse pas... »**

*Ben en fait, c'est pas vraiment le recrutement... parce que les recrutements... à part 2000 personnes... où on a fait, 2000 où on a fait 13 personnes... c'est des gens... père, fils... beau-père, cousin.*

**Oui, c'est par liens familiaux.**

*Y'a des liens familiaux . Y'a des gens qui sont mariés, avec des filles de personnel du... Donc y'a des beaux-fils... Moi j'en apprends encore ... les remises des médailles c'est bien pour ça, parce qu'on voit qui, qui vient avec qui et qui se connaît. Mais j'en apprends encore. Là j'ai appris récemment que y'en avait un qui était avec... y'a la mère qui s'est remis avec le père. La mère d'un petit salarié jeune qui s'est remis avec*

*le père qui a été un ancien salarié ... donc le fils qui est encore ici... donc... » (DRH, (F) grande entreprise, Bassin minier)*

**« D'accord. Je vous entendais dire qu'il y avait 2 frères sur un... et tout à l'heure... j'entendais aussi les hôtesse parler de quelqu'un et de sa femme qui travaillaient. C'est fréquent qu'il y ait un peu du regroupement familial dans le magasin ?**

*Ben vous savez le magasin a 30 ans... et à l'époque on est parti de rien. Y'avait personne d'embauché et il a fallu embaucher des collaborateurs. Donc ben oui, il y avait des gens qui étaient en lien de parenté qui ont été embauchés. Puis à l'époque, je me souviens les filles me disaient bon « on a été embauchées... ça te plaît le métier... bon ben viens, montes dans le bureau, tu vas signer le contrat quoi »... c'était comme ça quoi. Et donc ben oui, y'a des gens d'une même famille qui ont été embauchés parce qu'à l'époque c'était 72... donc je ne connais pas l'état... je ne sais pas comment c'était le chômage sur le valenciennois à cette époque là... mais bon à mon avis quand les 2 ... ont ouverts ça a dû faire une bonne bouffée d'oxygène quand même... donc oui, fatalement on a eu des gens d'une même famille qui ont été embauchés. Et puis après on a des gens qui ont appris à se connaître et qui se sont mariés » (Responsable des ressources humaines, (F) grande entreprise, Valenciennes)*

Ces recrutements familiaux, par cooptation, ont donc vraisemblablement contribué à faire perdurer une situation de départ, un "profil salarial" constitué il y a plusieurs générations, et qui s'est reproduit depuis.

*« Je sais qu'il y a des entreprises qui mènent des actions de... de sensibilisation, sur les discriminations qu'elles soient sexuelles enfin je veux dire homme/femme ou... l'âge peut être pourquoi pas. Mettre les vieux à part. Nous c'est pas du tout le cas. Les vieux c'est des Dieux, parce qu'ils ont toute l'expérience du monde... raciale et tout ça, je sais que ça existe, mais en fait, je vous ai dit y'a un, une personne qui est d'origine étrangère. Donc on n'est pas non plus dans un discours où... ça serait absolument injustifié de dire " ben on va vraiment se poser la question de l'intégration"*

**Oui, oui. Du vivre ensemble, etc... oui, on n'en est même pas là en quelque sorte.**

*Et là, y'en aura peut être un 2ème.[salarié d'origine maghrébine]*

**Et vous pensez que c'est dû à quoi ? Parce que c'est quand même... vous connaissez un peu l'histoire du site ? C'est une usine qui a 100 ans ?**

*Oui.*

**Donc est-ce qu'ils n'ont pas eux fait appel à de la main d'œuvre immigrée à une période donnée ?**

*A aucun...En fait, c'est une usine qui est née y'a voilà, y'a 100 ans. Et on faisait au début du verre plat, donc comme vitrage. Elle s'est construite avec le terreau local... ça a été un appel [...]*

*Qu'est-ce que j'étais en train de vous dire ? Donc oui, en fait, elle a été construite avec le terreau local. Ça a été un appel d'air absolument fabuleux. Surtout qu'en 75 quand on a arrêté le verre plat et que l'on s'est reconverti en verre creux, c'est-à-dire le verre d'emballage... y'avait 1000 personnes. Donc ça a été crescendo, une merveilleuse*

*opportunité d'embaucher localement des forces qui étaient en parallèle un tout petit peu en décalage, mis sur le carreau à cause des mines. Et on a quelques anciens mineurs. Par contre, ça n'a jamais été quand même une région hyper industrialisée. Y'a eu beaucoup... beaucoup dans les années 75-80 des industries qui se sont cassées la figure. Et nous on restait quand même. Je veux dire dans le coin, on fait partie de l'industrie, ils savent que maintenant on ne fait plus que 200 personnes. En 75, on en faisait 1000 et quelques... mais on fait partie quand même des gros employeurs locaux... ça a toujours été local, local, local.*

***Mais du point de vue local, y'a... les anciens mineurs y'en a énormément qui sont d'origine marocaine quand même.***

*Ah oui, mais alors voilà. Vous pointez un point particulier... Aujourd'hui ce qu'on a beaucoup comme origine mais plutôt de la 2ème ou 3ème génération avant, c'est les Polonais. Alors là des Ski on en a plein. Y'a un Italien qui s'est fait naturaliser en 99 ou 2000 donc maintenant il est Français. Et puis de toute façon, c'était pas pareil. » (Responsable des ressources humaines, (F), grande entreprise, Bassin minier)*

**« Et ça se passe comment d'ailleurs ?**

*Vous voulez notre sentiment ?*

**Oui**

*Vrai ?*

**Oui**

*Il y a un racisme portugais avec les autres. Il y a beaucoup de portugais, les portugais acceptent les français sans souci parce que je ne sais pas, ils doivent vivre en France. Par contre, ils ont tendance à rejeter toutes les autres nationalités y compris Italien et Espagnol.*

**Européenne**

*C'est ce qui explique qu'on a jamais de maghrébins qui sont restés très longtemps mais c'est plus nos portugais qui les ont un peu découragés. Il y a beaucoup de portugais ici.*

**Et pourquoi, c'est des traditions, c'est quand même périodique ?**

*C'est quand on est arrivé. Quand on est arrivé il y avait 100%, il y avait un italien et 10 portugais, quand on a repris l'usine, donc si vous voulez, il y avait déjà un noyau et puis l'histoire...*

***Oui un noyau lié à l'histoire de l'entreprise, donc là on peut dire que c'était un recrutement, peut-être familial, proche et ensuite...***

*Oui, il y avait 3 frères, le beau-frère, il y avait l'autre cousin. Oui mais ça c'était avant nous. Oui c'était avant nous, c'était tous des gens, ben ils étaient dans le lot. On prenait tout » (Chef d'entreprise, (H), petite entreprise, Valenciennois)*

Encore actuellement, dans trois des grosses entreprises industrielles de notre échantillon, la gestion des ressources humaines est assurée par un ingénieur ou un responsable administratif à qui a peu à peu été confiée cette tâche.

Il est de ce point de vue certainement significatif qu'une des entreprises dans lesquelles la diversité semble la plus assurée est également celle où l'embauche et l'évolution des

salariés sont pilotées par le groupe, par l'intermédiaire de procédures écrites, de tests techniques, et de démarches extrêmement précises.

**« D'accord ! Les modalités de recrutement...Donc pour les recrutements que vous gérez sur place en tout cas, ça se passe comment généralement ? Vous passez par l'intérim ?**

*Voilà ! Donc pour la population " agents de fabrication ", c'est systématiquement des gens qui sont en intérim. C'est-à-dire qu'on ne va pas mettre une annonce dans le journal et recruter en contrat à durée indéterminée des gens qui n'ont jamais travaillé ici. Donc c'est forcément des gens qui ont été intérimaires ici. On n'a pas recruté d'agents de fabrication depuis l'année 2000. Ça veut dire qu'on n'est quand même dans une phase où c'est relativement stabilisé. Donc on est dans un processus de recrutement qui est standard chez [nom de l'entreprise], quand même, donc population intérimaire, ils ont une certaine ancienneté, ils ont un CAP obtenu, ça c'est règle ---, ils réussissent les tests de dextérité du groupe --- donc là c'est des clipsages, des vissages, des choses comme ça mais c'est étalonné, et il y a eu des tests psychotechniques suivis d'un entretien avec un psychologue.*

**D'accord ! C'est là une procédure très...**

*Donc c'est quand même...c'est jalonné quoi. Donc ça c'est pour les agents de fabrication. Sur la partie " techniciens " là il ne faut pas forcément avoir été intérimaire ici. Là ça passe par des voies de presses et des candidats, qu'on est un certain nombre à recevoir, à voir en entretien, d'abord deux personnes du service ressources humaines, moi et un de mes collaborateurs, tests psychotechniques, s'ils sont réussis, il y a deux entretiens au niveau du comité de direction.*

**Donc les tests sont préalables aux entretiens, Quand même !**

*Il y a deux entretiens RH.*

**Avant ?**

*Des tests. C'est-à-dire deux entretiens RH où là on dit oui " Le candidat nous intéresse ", les tests psychotechniques et deux entretiens au niveau du comité de direction plus parce que c'est des gens qui ont une disponibilité difficile, quoi ! Alors on se dit...Et puis les tests sont quand même relativement discriminants. Donc ça voudrait dire peut être de voir 10 personnes en entretien pour en retenir que deux. Donc en fait on discrimine d'abord par des tests.*

**C'est les tests qui ont été...**

*C'est pareil, étalonnage, c'est une batterie de tests de 85 donc là c'est sur je dirais... la métallurgie.*

**D'accord ! Sur le métier véritablement, les connaissances...**

*Le test psychotechnique c'est le test d'aptitude intellectuelle donc c'est plutôt du raisonnement, de la logique, du vocabulaire, de la planification. C'est plutôt...Moi j'ai l'habitude de dire c'est plutôt " l'aptitude à ". C'est-à-dire est-ce que demain...Parce que souvent quand vous rencontrez quelqu'un, vous vous dites " il est super dans le poste que j'ai à pourvoir. " Les tests c'est surtout la capacité d'adaptation de la personne à apprendre, à changer, parce que la vie professionnelle est faite de ça. Vous n'embauchez pas quelqu'un pour le même métier toute sa carrière. Donc les tests c'est*

*un indice, ce n'est pas la vérité sur sa capacité à changer, à apprendre, à s'adapter, etc. Et il y a aussi un test de personnalité. Parce qu'effectivement quand vous allez avoir un poste d'encadrement, il y a des traits de personnalité qui sont plus importants que quand vous allez avoir un job purement de technicien. »*

Plus loin : **« Et est ce qu'il y a des plans de formation par rapport à des besoins ?**

*Voilà ! Après quand on dit " non ! Ton évaluation n'est pas réussie. Il te manque ça, ça et ça. " On fait un plan de progrès, puis on note les formations que la personne doit faire pour je dirais arriver au niveau demandé dans l'entreprise.*

**Et ça c'est pratiquement automatique, les formations se mettent en route...**

*C'est-à-dire qu'après le chef d'équipe fait un plan de formation à l'année, il faut qu'il reprenne toutes ses petites fiches puis qu'il dise " Monsieur Dupont c'était ça et Monsieur Durant c'était autre chose, quoi ! " C'est clair ? parce que pour quelqu'un qui découvre ça peut faire beaucoup de choses.*

**Donc ce n'est pas quelque chose...Ce n'est pas une proposition globale avec des...**

*C'est-à-dire que voilà, le chef d'équipe ne peut pas décider de...Il est dans un système où il est tenu. C'est-à-dire que régulièrement il est obligé de faire l'évaluation de l'ensemble de ses opérateurs à des dates anniversaires bien particulières. On ne peut pas laisser quelqu'un et l'oublier dans un coin » (Responsable des ressources humaines, (F), grande entreprise, Val de Sambre)*

Si ce niveau de standardisation est rare, les méthodes de recrutement ont néanmoins récemment connu des changements importants : les entreprises, grandes ou petites, font aujourd'hui toutes appel à des intermédiaires (ANPE, agences de travail temporaire...). Ceci n'empêche pas, bien entendu, que perdurent dans une certaine mesure, les recrutements " par connaissance " :

**« D'accord... Donc quelles sont les perspectives RH ? Est-ce qu'il y a eu des évolutions déjà dans les 10 ans au sein de l'entreprise ? Dans les méthodes de recrutement par exemple ? Ou dans le management ?**

*(silence) y'a eu une évolution sensible dans le mode de recrutement... on recrute beaucoup après un passage en intérim ou en Contrat à Durée Déterminée... en particulier, pour les personnes de production... [...] donc on recrute beaucoup après l'intérim, comme phase de sélection... pour le personnel ouvrier, je ne recrute jamais autrement. Alors intérim ou alors passage en entreprise à travers le biais du contrat de qualification ou des choses comme ça. Mais il y a un 1<sup>er</sup> passage en entreprise qui est un contrat à durée déterminée. Et à la suite de ce 1<sup>er</sup> passage, s'il y a un besoin... et si le salarié semble convenir, va être embauché. Sauf pour le personnel de techniciens ou le personnel cadre, où là on fait un recrutement généralement par annonce ou par cabinet.*

**D'accord.**

*Éventuellement aussi... soit par recommandation, soit par connaissance dans le milieu professionnel ou par démarchage des fois... voilà pour ce qui est des cadres. Pas d'évolution sensible depuis 10 ans... » (Responsable des ressources humaines, (H),*

grande entreprise industrielle, Valenciennois)

Cependant il ne suffit pas de diversifier les modes de recrutement pour diversifier la population d'une entreprise, et tous les responsables RH interrogés disent se heurter, lors de l'embauche d'une personne d'origine maghrébine, aux réactions des autres salariés.

Même dans le cas de secteurs d'activité où intervient un contact direct avec les clients ce ne sont pas les réactions de ceux-ci qui sont anticipées mais plutôt celles des équipes de travail.

**« Vous pensez que vos clients sont sensibles... de manière positive ou négative d'ailleurs... au fait qu'en face, il y ait une femme, un homme ou une personne d'origine étrangère ou pas... ou un handicapé ou pas, d'une manière générale ? Vous pensez que vos clients, ils ont des a priori, dans un sens ou dans l'autre d'ailleurs ?**

*Non, non. Les clients peut-être pas. Mais j'en ai un dans mon équipe... si je mettais un Maghrébin dans l'équipe de maçonnerie, je crois que ça ne se passerait pas très bien.*

**Oui ?**

*Oui.*

**Parce que lui a des préjugés ?**

*Parce que lui a des préjugés. Oui apparemment... alors pourquoi, je ne sais pas s'il a eu une fois une altercation... enfin j'en sais rien et je ne lui ai jamais posé la question. Et ça ne m'intéresse pas c'est sa vie. Mais ce que je ne voudrais pas c'est que... parce que ce n'est pas lui qui décide, si un jour j'ai l'intention de prendre quelqu'un...*

**Vous le prendrez quand même.**

*Je le prendrai quand même mais j'irai le présenter sur chantier, puis je le mettrai au parfum tout de suite... puis je leur dirais de toute façon, c'est une personne comme un autre... » (chef d'entreprise, petite entreprise, Bassin minier)*

L'intégration d'une personne d'origine étrangère est alors présentée comme une démarche volontaire du responsable des recrutements, qui doit "préparer le terrain" en amont, et, en aval, s'assurer que les choses se passent bien. Nous détaillerons davantage ce point au chapitre suivant.

Si l'on considère plus particulièrement les postes d'encadrement, le constat est beaucoup plus sévère : aucune des personnes interrogées n'a pu dénombrer parmi ses salariés plus d'un cadre d'origine étrangère.

Il est vrai que le recrutement des cadres, au contraire de celui des ouvriers qui se fait sur une échelle locale, se fait à un niveau national. Nous avons donc ici d'autres dynamiques en jeu, telles que la mobilité des personnes, ou encore l'accès aux formations supérieures qu'il nous est impossible d'analyser dans le cadre d'une étude locale.





Néanmoins, le recrutement d'une personne d'origine étrangère sur un poste d'encadrement est souvent vu comme une difficulté supplémentaire par les personnes interrogées : il ne s'agit pas seulement pour elle de s'intégrer dans une équipe de travail, il s'agit également de s'en faire respecter en tant que supérieur hiérarchique. D'après certains responsables des ressources humaines, cela ne va pas sans poser quelques problèmes :

**« En proportion effectivement, ça ne fait que 1 sur 35 sur les chefs de rayon.**

*Oui.*

**Et par contre, employés c'est ?**

*Je ne peux pas vous dire parce que on...*

**En proportion ?**

*Je pense, je ne sais pas... franchement, je peux pas vous dire...*

**Un tiers, la moitié ?**

*Oh non, pas la moitié... (silence), non pas la moitié, même pas un tiers, je pense pas... je suis en train de réfléchir... on a des endroits où... par exemple y'a plus de personnes étrangères en caisse. Y'a plus de personnes étrangère en manutention... en réception... quoi que non, je dis ça... si par exemple, chez les boulangers en emballage. J'ai des personnes... mais pas chez les boulangers, en boulangerie.*

**Et là, c'est parce que vous n'avez pas de demande ? Vous n'avez pas de postulant ?**

*Ah ben oui, parce que... ah ben oui, carrément.*

**Oui, dans des métiers effectivement qui sont...**

*Maintenant dans la population masculine, la jeune population masculine, à mon avis... ils sont plus allés chez [entreprise industrielle] postuler pour un poste que... ici.*

**Oui, ben c'est sur des postes manutention, emballage. C'est des postes qui nécessitent pas de qualification... où il y a peu de pré-requis finalement.**

*Ah ben la grande majorité des postes du magasin, c'est quand même ça hein. C'est quand même des postes où la formation s'acquière en interne. Et on a pas de besoin... sauf sur les métiers de bouche. Et justement c'est que l'on a des difficultés à trouver des gens. Là où c'est... où c'est... mais encore on donne des formations en interne... j'allais dire là, où il y a un peu plus de formation, de qualification à avoir c'est... sur la vente, le numérique, l'informatique, etc. mais bon là, on arrive à trouver des gens diplômés... même des étrangers... j'en ai... j'ai quelqu'un qui vend des ordinateurs qui est étranger.*

**Oui, donc c'est les cadres.**

*Oui. Et la difficulté... moi je sais ma collègue m'avait dit... c'est vraiment quelqu'un qui doit avoir une autorité de compétence, qui doit être capable de s'affirmer par rapport à son origine. C'est là que l'on sent les difficultés. Parce que la personne, elle fait certainement plus d'efforts pour se faire respecter.*

**Et est-ce que vous pensez que ça freine le recrutement en lui-même, c'est-à-dire... est-ce que les responsables des ressources humaines se... finalement, hésitent à recruter quelqu'un d'origine maghrébine pour un poste de cadre... parce qu'ils prétendent qu'il y aura des problèmes... où est-ce que... puisque là vous dites, y'en a que 1 sur 35... alors vous n'avez pas eu le problème, donc...**

*Oui. Ben moi franchement, c'est parce que... vous savez si j'avais un chef de rayon... super chef de rayon... enfin un super candidat maghrébin, moi je le prends. Je veux dire... par contre, je pense qu'effectivement.... Je regarderais si la personne, elle vit bien quoi. Alors que peut être que ça je ne le ferais pas, si bien sûr, j'accompagne les gens, je suis un peu avec eux mais... je le ferais certainement, en me disant " ben tiens est-ce que... le fait d'être maghrébin par exemple, étranger peut... est-ce que ce n'est pas une difficulté pour lui ? " Parce que même D., notre Italien, moi je me souviens... il se baladait sur la batterie comme... on me disait " bon quand même, il fait un peu lymphatique... devant les clients, c'est pas une façon de se tenir et puis tout. " Et puis, en fait, il vient du Sud, il vient du soleil... pour autant c'est quelqu'un de compétent, y'a pas de problème. Il avait les mains dans les poches ! (rires) C'était comme ça ! Alors on lui a dit. On lui a fait la remarque, on lui a dit. Mais bon sang, il n'arrivait pas à travailler son truc... alors on s'est dit " quand même y'a un problème, D., il ne comprend pas ce qu'on lui dit... " et puis après... jusqu'au moment où on s'est dit " ben non, c'est comme ça. Il est comme ça. C'est sa nature. Parce que bon... on marche plus lentement, là... il vient d'un pays, où il fait chaud... " puis voilà.*

***Donc il faut être plus attentive... ça nécessite finalement un engagement...***

*Je pense. Franchement je pense que... même si F., je... j'ai pas eu... c'est moi qui l'ai intégrée sur le magasin, j'ai pas eu à regarder... là non... non, je m'en suis occupée comme... n'importe quel autre chef de rayon. Mais... mais peut être que... fort de l'expérience de ma collègue, je serais attentive. Je ferais attention. " (Responsable ressources humaines, (F), grande entreprise Valenciennois)*

Se faire accepter en tant que personnel d'encadrement serait plus difficile pour les personnes d'origine étrangère et nécessiterait de leur part un engagement, un savoir-faire accru.



Si la taille de l'entreprise et le secteur d'activité sont abordés comme facteurs des processus discriminatoires, ils ne semblent pas être les facteurs déterminants. Les entreprises mettent ainsi peu en avant ces attributions causales pour expliquer la sous-représentation objective des salariés issus de l'immigration dans leurs effectifs. Ce sont les autres acteurs du monde de l'emploi et en particulier les intermédiaires qui avancent ces explications. Il convient, en conséquence de s'interroger sur les effets négatifs d'anticipations conduisant à éliminer du champ des possibles d'un public tel ou tel secteur, tel ou tel métier.

Pour leur part, les entreprises décrivent les effets systémiques d'un héritage en terme de modalités de recrutement territoriaux, familiaux, sociaux. Si tel était le cas une action spécifique serait à envisager en direction des chefs d'entreprises et des DRH sur la question des procédures de recrutement et de leurs effets induits. Ainsi par exemple les entreprises recrutant à partir de procédures " objectivées " et formalisées semblent refléter plus fortement la diversité de la population dans leurs équipes salariées. Les effets de l'héritage semblent agir moins fortement devant l'objectivation et la formalisation. Bien entendu, il faudra dans cette situation vérifier que les outils de



sélections ne portent pas un implicite éliminant de fait certains publics.

D'autres contraintes sont également mises en évidence et en particulier les réactions réelles ou supposées des équipes de travail devant l'embauche d'un salarié d'origine étrangère, surtout lorsque celui-ci occupe un poste hiérarchique. De nouveau cette dimension souligne l'importance d'une action en direction des DRH, de même que la nécessaire implication des instances représentatives du personnel et des syndicats.

## 2. D'où viennent les préjugés ?

Ce que recouvrent les termes de "mentalités", "a priori", "préjugés" si souvent utilisés par les interviewés pour définir la notion de discrimination de même que les raisons pour lesquelles ils seraient plus lourds de sens ici qu'ailleurs comme c'est parfois affirmé, ceci n'est que rarement explicite.

Quelques pistes sont avancées qui visent à trouver des raisons sociales, historiques, culturelles, à l'émergence ou la persistance de certaines formes de refus de l'Autre et d'intolérance.

Elles vont être exposées ici, bien qu'elles ne concernent généralement qu'une petite proportion des interviewés, sauf en ce qui concerne le poids des médias, très souvent mis en évidence.

### a) Territoire et histoire

Quelques personnes s'appuient sur une particularité (géographique, historique, sociale...) du territoire pour tenter d'expliquer la relative prégnance de certains comportements prompts à engendrer des pratiques discriminatoires.

Deux professionnelles de l'insertion, dans le bassin minier, évoquent ainsi une mentalité particulière, qui serait due à la vie dans les "corons", les anciens quartiers de mineurs :

*« Souvent ce qui est quand même remonté... Ici on est dans une région de corons, de mines. Donc les mentalités sont d'autant plus différentes, ici d'ailleurs on est assez racistes aussi dans le sens où... Je prends le cas des Polonais ! Les Polonais étaient sur le secteur, aujourd'hui on en veut encore aux polonais. Comme quoi on est quand même très arrêté ! »*

*« Et c'est vrai que même du public ici, parce qu'il se pense toujours... Par exemple, une famille française se pense toujours discriminée par rapport à une famille d'origine maghrébine. Parce qu'elle pense qu'une famille maghrébine a plus de droit qu'elle au niveau du logement, des allocations familiales. Alors qu'un droit c'est un droit et c'est valable pour tout le monde. Si elle était dans la même situation... normalement à situation égale, on a les mêmes droits... Donc c'est vrai qu'il y a beaucoup de... Puis, je trouve que c'est la mentalité encore des corons, il y a un conflit de ... Ben on ne vit pas ensemble, donc on se jalouse, on est médisant... »*

Ce dernier extrait aborde en filigrane la question de l'habitat minier, cloisonné socialement mais aussi ethniquement, où l'on parle communément des quartiers "marocains". Il y aurait donc peu de communication, au sein même des anciennes cités minières, entre personnes d'origines différentes.

Mais ce qui nous intéresse ici en premier lieu, est la description de ces états d'esprit dits "particuliers" à des sous-régions du Nord Pas de Calais.

**« Donc c'est pas lié à un problème politique exclusivement ?**

*On ne le sent pas là où c'est lié à des problèmes politiques. Dans des autres secteurs d'activités, je... non, c'est plus des mentalités. C'est dans le 62, c'est le boyau rouge quoi déjà... donc...*

**Le pardon ?**

*Boyau rouge... boyau rouge c'est le nom des gens dans le 62.*

**Je ne sais pas.**

*Nous, on dit les Ch'tis, 59.*

**Je ne suis pas de la région donc...**

*62, Calais, c'est boyau rouge... C'est une expression typique du Nord. Donc on a des mentalités par région qui sont différentes, hein. Ici les gens travaillent avec une certaine forme de relation, etc. Vous allez à Cambrai à 30 km d'ici, c'est une autre façon de voir les choses et c'est culturel à la région c'est... vraiment sectorisé. Alors bon, ils sont sûrement ... et ça c'est un héritage de leur passé... passé minier ou autre. Et je ne comprends même pas minier parce qu'effectivement au contraire il y avait de l'intégration parce qu'on a fait appel justement à des gens qui venait... des étrangers, des Polonais, de tout hein ! Et je ne comprends pas pourquoi aujourd'hui dans la culture... je pense aussi que le problème chômage, économique... les gens ont vite condamné le fait que ... ben si on a pas de boulot ici, c'est parce qu'il y a trop d'Etrangers... Et voilà. Ça c'est des raccourcis simplistes... » (Responsable syndical, grande entreprise, Valenciennois)*

Cette sectorisation, si elle peut paraître un peu excessive dans sa finesse, met néanmoins en évidence l'existence de bassins spécifiques de par une histoire, un type d'habitat... généralement liés à une production spécifique (mines, textile, etc.) ; mais qui ont tous en commun un ancrage territorial fort.

En découle effectivement des cultures locales prégnantes qui, associées à une certaine vision, un peu éculée, du travail, sont à l'origine du manque de mobilité des personnes.

Ainsi, le racisme dénoncé est certainement plus le fait d'une situation de crise économique et sociale qui, les sentiments d'abandon, d'injustice, et l'exacerbation de la concurrence aidant, cristallise les tensions.

De fait, le contexte économique local ou régional est mobilisé par presque un tiers des personnes interrogées, le plus généralement en guise d'explication des pratiques discriminatoires des entreprises. Ce qui est dès lors mis en avant est une pénurie d'emploi, qui place les employeurs en position de force, qui leur permet de tenir compte de critères de plus en plus subjectifs.

**« Comment vous voyez ça évoluer, vous, les discriminations dans le temps ? La discrimination sur la base de l'origine notamment ou de l'âge ou... »**

*Si on continue les crises comme on a actuellement, ça va être de pire en pire. Parce qu'il va y avoir une sélection suivant le national, parce que les entreprises vont préférer... ; avec la guerre actuellement, alors là c'est encore pire ! Mais je pense que les mentalités n'évoluent pas... pas dans le bon sens. Non !*

**Les gens sont plus fermés encore qu'avant ?**

*Oui ! Oui ! »* (Conseillère, agence de travail temporaire, Val de Sambre)

Néanmoins, on peut légitimement se demander dans quelle mesure les traits particuliers de ces territoires qui se distinguent en effet par une stabilité des populations malgré une crise économique et sociale sans précédent, dans quelle mesure donc ce manque de dynamisme en quelque sorte, n'induit pas une résistance au changement particulièrement importante.

#### **b) Le poids de l' " héritage " colonial**

Il est à noter que huit personnes, dont quatre sont d'origine étrangère, fondent leur analyse sur l'héritage du passé colonial de la France. Tel que cet interviewé ayant vécu la discrimination qui utilise très fréquemment le terme de " *néo-colons* " pour parler des personnes discriminantes. Selon lui, certains individus envisagent les personnes d'origine maghrébine au travers du prisme de la relation colon – civilisateur / colonisé – bon sauvage. D'où une tendance à se comporter de façon paternaliste (donc plutôt positive en apparence, l'interviewé fustige ceux qu'il nomme les " faux antiracistes ") avec des personnes à qui l'on bloque néanmoins l'accès aux responsabilités qu'ils méritent.

*« Avec mon employeur actuel, c'est pas du tout le cas, je travaille avec quelqu'un qui n'a rien avoir avec ça, qui est vraiment quelqu'un d'intelligent, posé, etc. Pas de problème. Mais on vit quand même dans une relation, même pour ceux qui vont dans la voie d'éliminer les discriminations, etc. On n'est pas à 1 = 1... Parfois. Moi, j'appelle ça une attitude de néo-colonisateur. Un peu, cette mentalité là... Des néo-colons... Comme avant, moi j'ai un Arabe, il fait mon champ, etc. Allez viens là, Mouloud ! Ah ouaïh t'es gentil ! Allez viens ! On lui fait une fleur, il vient boire un coup avec nous, on lui permet de venir boire un coup avec nous... J'ai l'impression, qu'il y a quand même une attitude qui revient de ça... Bon, on va être gentil avec eux hein, comme avec son chat, allez ce n'est rien qu'un animal... C'est de la folie ! Et ça je pense qu'il faut faire attention quand même. Je me méfie, moi je suis très très méfiant, dans les rapports avec certaines personnes qui pensent être de bonne foi et qui nous disent que la discrimination ça n'existe pas et que c'est nous qui nous l'inventons et que c'est à nous de faire des progrès... Donc ils nous mettent en situation de responsable... »* (victime de discrimination, (H), Val de Sambre)

Cet autre personne, également d'origine étrangère, fait explicitement référence à la



guerre d'Algérie : « *Alors qu'on sait que pour une personne qu'il y a des critères des études qui montrent bien qu'après bac+ quelque chose, il y a des échéances pour trouver un emploi : six mois, un an. Mais, lui [son frère dont il prend l'exemple] ça fait combien de temps ! Et je vous dis, je crois que c'est les générations futures qui vont faire en sorte qu'on s'en sorte ! Je crois qu'il va falloir balayer tous les gens ! Il va falloir attendre que la génération passe, quoi ! Ils sont encore avec des préjugés, leur guerre d'Algérie, et...* » (Conseiller, Organisme d'insertion, Val de Sambre).

Il est intéressant de se pencher plus précisément sur « qui » nous fait mention de ce poids historique : ce sont tout d'abord, pour moitié, des personnes d'origine algérienne, ce qui n'a rien d'étonnant. Ce sont ensuite des personnes plutôt jeunes, qui, de toute évidence, n'ont pas connu la période évoquée.

**« Mais quelles sont les raisons que vous imputez justement...au fait qu'il y ait de la discrimination à l'embauche ? de la discrimination ethnique ?**

*Moi je pense que les scores du Front National sont révélateurs de ce que... Sont révélateurs de ce que pensent pas mal de français. Il y a un tas de choses qui ont créé et entretenu ça et qui entretiennent aujourd'hui une espèce de folie et... Cette folie anti-maghrébine, anti-musulmane et anti-arabe, depuis je dirai la colonisation, la guerre d'Algérie. »* (Chargé de mission (H), Politique de la ville, Valenciennois)

**« La discrimination est forcément une ... enfin la discrimination raciale sur l'origine ethnique c'est forcément lié à un racisme, c'est quel lien, c'est une causa... c'est l'un ne va pas sans l'autre, c'est l'un explique l'autre ?**

*Je dirai l'un explique l'autre. Mais ça c'est tout notre passé qui veut ça aussi ! En France aussi c'est assez tabou, on cache un peu tout ce qui s'est passé, on a du mal à retourner dans l'histoire.*

**Quelle histoire ?**

*Je sais pas ! Moi je prends mes ... Tiens ce week-end j'étais en famille, je prends les membres de ma famille, on a fait la guerre de l'Algérie on en parle plus. Ça a été un massacre, mais c'est cette hargne qu'ils ont au fond d'eux mais sans pour autant vouloir expliquer à nous, aux générations futures qui ne savons pas forcément ce qui s'est passé, qui voulons essayer de comprendre, mais ce qui prouve bien que les anciens, je mets un bémol ! Parce qu'ils sont pas forcément très vieux, mais déjà là c'est dommage parce que si on expliquait un peu les circonstances, pourquoi, comment, qu'est ce qu'il s'est passé, ça remettrait un peu les pendules à l'heure. »* (Conseillère, Organisme de formation, Bassin minier)

Le passé colonial français, et en particulier la guerre d'Algérie est, encore aujourd'hui, un sujet tabou. Le fait même que celle-ci ne soit mentionnée que par des personnes qui étaient, au plus, enfants au moment où elle s'est déroulée, est certainement révélateur du malaise que la société française éprouve face à certains pans de son histoire. Il semblerait que la génération qui a vécu ces épisodes douloureux, et qui est encore actuellement une génération qui dispose d'une grande part du pouvoir économique et

politique, n'a pas tout à fait surmonté ce traumatisme.

### c) L'influence des médias sur les représentations

Une bonne part des personnes interviewées (environ 40%) considère que les médias ont une part de responsabilité de par l'image des populations issues de l'immigration qu'ils véhiculent : l'association quasi systématique avec, ou des pratiques délinquantes, ou un extrémisme religieux, est particulièrement repérée.

Le traitement de l'information nationale et internationale, par la télévision notamment, participe donc de la construction des "mentalités" et des "préjugés", terreau fertile sur lequel se développent les pratiques discriminatoires.

*« Ici, il y a des communes, dans l'Avesnois, où il y a un taux ! Le Front National est encore bien implanté ici ! Des taux énormes, alors qu'il n'y a même pas un étranger ! Je crois que c'est peut être par rapport à tout ce qu'il y a eu de véhiculé par les partis extrémistes, d'extrême droite, qui prenaient le problème de la discrimination à l'envers ! Mais, il y avait d'autres problèmes comme la sécurité ! On associe, effectivement, assez rapidement aux problèmes de sécurité les noms étrangers. C'est d'ailleurs marrant, parce qu'ils le font ça ! Un moment donné, on mettait dans les journaux les noms des étrangers qui étaient clairement mis ! Pour les autres personnes, on mettait que les initiales ! Il y a ce phénomène qui a joué ; la sécurité joue aussi. »*  
(Conseiller, SPE, Val de Sambre)

Ceci est encore plus vrai pour les personnes d'origine étrangère rencontrées. Un peu plus de la moitié d'entre elles ont invoqué cette responsabilité des médias, au travers du traitement de l'actualité nationale et internationale, dans la construction des préjugés sur la population d'origine maghrébine.

Les derniers grands événements qui ont marqué les esprits sont bien évidemment évoqués en tant que tels : les attentats du 11 septembre 2001, la guerre en Irak, ont, de l'avis de nombreuses personnes, exacerbé la méfiance à l'encontre des populations originaires ou supposées originaires du monde arabe.

*« Et moi, je sais bien parce que dans ma vie, j'ai eu plusieurs nationalités, je vous le dis, pleins, pleins, pleins... J'étais Irakien, j'étais d'origine Ben Laden, j'ai été Palestinien, j'ai été Iranien, dès qu'il y a un problème dans le monde, on nous claque la nationalité du problème qu'il y a. Il suffit que ça vienne du monde arabo-musulman et ça y est ! Demain, je ne sais pas, imaginons.... Je ne sais pas, un exemple... Imaginons, les Egyptiens vont commencer à faire des conneries, des attentats et tout je vais être Egyptien, allez hop ! Tous les jours, j'ai une nouvelle étiquette et ça c'est incroyable... ! »* (Victime de discrimination (H), Val de Sambre)

Mais c'est aussi très souvent le traitement de l'actualité par les journalistes qui est montré du doigt :



« ...Il faut arrêter de faire des discours sur... Comment dire ? Toujours sur les images négatives... Quand on voit les chefs d'entreprise, les médecins, y'en a quand même d'origine Maghrébine, y'en a pas mal. Donc ça, on ne les voit pas. Et puis on va voir celui qui a volé les voitures, on va le voir tout de suite. T'as des jeunes qui font des choses bien on en parle même pas ! Une fois j'aidais des jeunes, on discutait tout ça. Ils disent ben on comprend pas pourquoi quand on fait des choses bien, on ne les voit pas. Je leur dis, ben vous voulez que l'on parle de vous, ben vous brûlez le Centre...demain, vous serez en 1<sup>er</sup> page. C'est malheureux, mais bon !

**Donc vous croyez aussi que les médias ont un rôle ?**

Les médias aussi ils ont un rôle bien sûr... Comme la télévision... Alors ça me fait rire... La télévision... On te montre des gens... On va cacher le visage, mais on va te montrer ses baskets et ses mains et tout ça... Et on le voit que c'est un Maghrébin... On va cacher le visage, mais on va montrer tout le reste. Ça veut dire quoi ? Ben autant montrer le visage et puis voilà. Et quand c'est la présentation, on va dire c'est d'origine... On sort toujours son origine... On ne dit pas bon c'est un jeune, voilà il a fait le con... non, on va dire... oui, c'est un jeune d'origine algérienne, marocaine... Parce qu'il a fait le con. » (Chargé de mission, Politique de la ville, Valenciennois)

#### d) " Ça passera avec nos enfants "

L'évolution générale des mentalités tend, selon de nombreux interviewés, "spontanément" vers plus d'ouverture d'esprit. Le caractère multi-culturel de la société française est apprécié comme une donnée quasi structurelle à laquelle il faudra que tout le monde s'adapte. L'espoir réside dès lors dans les jeunes générations, supposées être plus ouvertes à cette diversité.

« Je crois qu'il va falloir balayer tous les gens ! Il va falloir attendre que la génération passe, quoi ! Ils sont encore avec des préjugés, leur guerre d'Algérie, et... » (Conseiller, Organisme d'insertion, Val de Sambre).

**« Ok... Et quelle vision avez-vous de ce problème de discrimination, pour l'avenir ?**

Je pense que ça va bien se passer, enfin que ça va s'améliorer. Mais bon, je pense qu'il y aura toujours des gens à côté de la plaque... en fait, ils ne vont pas être nombreux mais ils vont être à côté de la plaque et ils seront encore plus à côté de la plaque. Sinon non. Sinon je trouve que c'est quelque chose qui... Moi, je le vois avec les générations... Je sais que de ma génération, on est beaucoup moins raciste que nos parents... Je pense que nos enfants le seront encore moins que nous... qu'il va y avoir un brassage. Donc je pense que ça va s'améliorer... » (Conseillère, agence de travail temporaire, Val de Sambre)

« Je dirais que l'on est peut être moins... Alors je serais incapable de dire, si c'est parce qu'on en parle moins ou si c'est parce qu'effectivement y'a une évolution. Mais je crois qu'il y a une évolution quand même... Par rapport à l'histoire, ça s'est atténué... Je pense qu'un pays comme le nôtre avec des populations de diverses origines... Et puis



*bon, on finit par faire avec. Mais enfin, je veux dire on finit par vivre ensemble... Je ne sais pas si vous avez entendu ce matin Raffarin, qui n'est pas non plus ma tasse de thé, (rires) il a fait paraître le livret de l'intégration... Et y'avait juste un terme qui m'a interpellé : pour vivre ensemble... Et c'est vrai que vivre ensemble, c'est peut être quelque chose qui va apparaître... Y'a quelques années, on n'en parlait pas et maintenant ça évolue... Donc je suis assez optimiste par rapport à ça... » (Chef d'entreprise, entreprise d'insertion, Bassin minier)*

Ceci rejoint d'ailleurs ce que nous avons vu concernant ce que nous avons nommé l'héritage colonial. Dans le silence des personnes appartenant à la génération qui a connu les conflits de décolonisation transparaît la gêne qui entoure toujours ce sujet. Il est assez logique de penser que la génération suivante devrait aborder les choses de manière sereine, si tant est qu'un véritable travail de mémoire ait pu être mené afin d'éviter que les préjugés ne se reproduisent.

Dans cette évolution, il est des espaces présentés comme stratégiques. L'école, qui permet, en théorie du moins, un brassage des populations de toutes origines, est mise en avant comme creuset d'un certain melting pot harmonieux en devenir :

*« La discrimination que nous vivons nous, à C., elle concerne certainement les étrangers, les gens d'origine étrangère et probablement aussi la femme. (Silence).... Je voulais parler de mon gamin, parce que je pense que... Maintenant par le biais de l'Education Nationale, il y a une société beaucoup plus... mélangée... Qui va apparaître, dans laquelle cette intégration sera plus naturelle. Mais là aussi, bon j'ai un gamin qui est en ville, donc il voit des étrangers, des gens d'origine étrangère... Mais il en voit relativement peu encore, parce que c'est vrai qu'il y a toujours dans l'Education Nationale aussi tout un système de sélection qui fait que... C'est peut être aussi la faute des parents... Mais il côtoie des étrangers bien sûr dans des proportions relativement moindres que peut être certains collèges ou lycées des banlieues un peu défavorisées... Mais il y aura quand même un changement... Ils sont beaucoup plus transverses au point de vue société que des vieux bonzes comme moi. » (Responsable des ressources humaines, grande entreprise, Bassin minier)*

D'un point de vue individuel, ce type de présages permet de justifier l'absence d'initiative. Puisque l'amélioration est inscrite dans l'avenir, il n'y a pas lieu d'œuvrer pour dans l'immédiat. Du point de vue de politiques publiques par contre, il met une fois de plus en évidence la nécessaire vigilance quant aux effets pervers des mesures mises en œuvre.

## Conclusion

---

Les propos analysés dans cette partie mettent en évidence l'aspect global de la lutte contre les discriminations. Le monde de l'emploi ne fonctionne pas en dehors du reste de la société. Les représentations sociales qui y ont cours reflètent les évolutions du contexte extérieur. Les héritages historiques de la colonisation, l'exacerbation de la concurrence entre salariés du fait de la crise, les conséquences de la montée du Front National, les effets du contexte international, l'impact des images médiatiques, etc., l'ensemble de ces facteurs agissent pour déterminer le rapport à certaines populations dans le sens d'un traitement discriminatoire.

Les différents professionnels intervenant dans le champ de l'emploi sont confrontés aux effets de ces représentations sociales. Une attitude face à ces représentations est celle de la compréhension et de l'empathie conduisant ainsi à intérioriser malgré soi la tendance à l'exclusion des personnes d'origine étrangère. Il en découle une double nécessité. La première consiste à ne pas découpler sur un territoire les actions spécifiques en direction de l'emploi, de l'action plus générale sur les représentations sociales stigmatisantes héritées de l'histoire ou produites par le contexte présent. La seconde consiste à la mise en place d'espaces de réflexions et d'élaborations stratégiques avec les professionnels sur les postures de réactions face à ces représentations stigmatisantes. Sans la construction d'une telle distanciation, la compassion et l'empathie continueront à renforcer les discriminations.

La croyance en un effet " magique " du temps ou en une " ouverture plus grande " des nouvelles générations est également à travailler. Elle peut, en effet, justifier l'inaction et sous-estimer l'ampleur des processus de reproductions. Elle nous semble être une attitude de réassurance et de déculpabilisation face à des constats dommageables mais vis à vis desquels l'action semble complexe et aller à contre-courant des représentations sociales d'une partie des salariés.

## Conclusions et préconisations

La présente partie nous permet de souligner quelques éléments essentiels agissant dans les processus de production/reproduction des discriminations raciales et/ou ethniques dans le monde de l'emploi. A partir de ces éléments de conclusions quelques préconisations peuvent être formalisées :

### 1) De la non reconnaissance à la posture de l'impuissance :

Nous avons rencontrés trois attitudes dans la perception et la reconnaissance de l'existence de discriminations raciales et/ou ethniques : le constat de son existence et de son ampleur, la tendance à minimiser l'impact des discriminations, la négation de son existence. Les deux premières tendances sont largement majoritaires et la troisième est quasi-inexistante. La période du tabou sur l'existence même de ces discriminations semble donc révolue. Sans doute faut-il voir ici les effets des discours publics sur ces discriminations, ainsi que ceux des campagnes menées contre elles par les associations ou les pouvoirs publics, au niveau national ou européen.

Ces progrès sont cependant à relativiser du fait que la première attitude est essentiellement repérable dans le discours des personnes issues de l'immigration alors que la seconde se retrouve majoritairement dans le reste de notre échantillon. Pour ces derniers la difficulté à prouver les discriminations en raison de l'origine raciale et/ou ethnique tend à se transformer en minimisation de leur existence. L'impuissance réelle ou supposée à agir est productrice d'une posture du doute pouvant se transformer en posture de la suspicion à l'égard des discriminés. Une dialectique entre ces trois postures (impuissance, doute et suspicion) semble donc agir et invalider partiellement les effets positifs de la reconnaissance de l'existence des discriminations raciales et/ou ethniques ci-dessus soulignée. Les postures de contournement que nous avons soulignées agissent dans la même direction.

A l'origine de ces postures freinant la mobilisation et l'action se trouve, selon nous, l'isolement des personnes face aux processus discriminatoires rencontrés. Si chacun des acteurs individuels est interpellé par la lutte contre les discriminations, nous sommes néanmoins en présence de processus dans lequel agissent l'ensemble des collègues et des niveaux de la hiérarchie de l'institution pour le mieux et d'autres partenaires et institutions pour le pire. L'isolement face à la question ne peut en conséquence qu'être productrice d'un sentiment d'impuissance auquel les trois autres postures tentent de répondre.

**Notre première préconisation sera en conséquence :** Passer d'une sensibilisation individuelle, majoritaire actuellement, à une qualification des structures et institutions en matière de lutte contre les discriminations. La question ici n'est plus de sensibiliser ou de former des acteurs individuels mais d'interroger des équipes, des institutions et



des processus inter-institutionnels. Cette préconisation peut se traduire en un certain nombre de propositions qu'il restera à affiner et à construire :

- Produire et généraliser des diagnostics institutionnels sur la question des discriminations raciales et/ou ethniques. Ceux-ci impliquant l'ensemble d'une équipe d'une institution et l'ensemble des niveaux hiérarchiques auraient pour objectif de formaliser les mécanismes de transmission et/ou de production et/ou de reproduction des discriminations en raison de l'origine au sein de la structure et/ou de l'institution,
- Repérer les processus discriminatoires impliquant sur un même territoire plusieurs acteurs institutionnels et pour lesquels une action de transformation suppose des changements simultanés. La mise en place de " groupe de travail " coordonné par les pouvoirs publics et impliquant la CODAC serait également à envisager afin de rendre possible ces mutations simultanées,
- Impliquer dans les deux propositions précédentes des personnes issues des groupes minoritaires afin de prendre en compte le décalage dans la lecture du réel que nous avons constaté. Il s'agira ici également de combattre la tendance à la posture de l'impuissance qui a été mise en évidence.

## 2) Contexte de travail et injonctions paradoxales

Un second acquis de notre recherche est que le positionnement face aux discriminations ethniques et/ou raciales est, en partie non négligeable, issu du système de contraintes s'imposant au professionnel. A ce niveau nous avons mis en évidence que les contraintes différenciées de chacune des sous-catégories d'intermédiaires de l'emploi aboutissaient à des positionnements différents. Les professionnels de la formation et de l'insertion ont ainsi tendance à se sentir plus mobilisés sur la question, ceux du SPE à se sentir prisonniers d'une double injonction vécue comme contradictoire ( fidéliser l'employeur et lutter contre les discriminations), ceux des entreprises de travail temporaire à ne pas se sentir concernés par la question des discriminations.

**Notre seconde préconisation** se formalise comme suit : Réaffirmer la parole politique et publique sur l'importance accordée à la lutte contre les discriminations. Une telle réaffirmation pourrait se traduire dans les propositions suivantes :

- L'organisation de journées de sensibilisation et de conscientisation par les pouvoirs publics en direction de chacun des grands acteurs du monde du travail (formation et insertion, SPE, entreprises de travail intérimaires, employeurs, etc.),
- Clarifier au cours de ces journées les axes de transformations à partir des éléments fournis par les acteurs c'est-à-dire à partir d'une prise en compte du système de contraintes mis en avant,
- Mettre en place un processus de travail permettant d'éliminer les injonctions paradoxales mises en évidence au cours des journées de sensibilisation,
- Produire une stratégie durable permettant d'évaluer la mise en oeuvre des orientations dégagées au cours des journées.



### 3) Agir sur les modalités et les réseaux de recrutement

Un troisième acquis de la recherche est la mise en évidence du poids de l'héritage dans le maintien de modalités et de réseaux de recrutement objectivement discriminants. A cet égard, il a également été constaté que les entreprises les moins discriminantes sont celles dans lesquelles les procédures de recrutement sont "objectivées" et "formalisées". La discrimination plus grande constatée dans les petites entreprises apparaît plus liée aux modalités de recrutement qu'à la taille de l'entreprise.

D'autres contraintes sont également mises en évidence et en particulier les réactions réelles ou supposées des équipes de travail devant l'embauche d'un salarié d'origine étrangère, surtout lorsque celle-ci occupe un poste hiérarchique. Le monde de l'entreprise ne fonctionne pas en dehors de la société. Les chefs d'entreprises et les DRH sont ainsi contraints de prendre en compte des représentations sociales stigmatisantes pour le groupe minoritaire, issues de l'histoire coloniale, de l'exacerbation de la concurrence, de la montée du Front National dans certains secteurs, des effets de l'actualité internationale, etc. De nouveau cette dimension souligne l'importance d'une action en direction des DRH, de même que la nécessaire implication des instances représentatives du personnel et des syndicats. La lutte contre les discriminations suppose donc que l'identité professionnelle des DRH soit requestionnée que ce soit en formation initiale ou en formation continue.

Pour répondre à ces dimensions **deux autres préconisations peuvent être formulées :**

- Produire des plans territoriaux de lutte contre les discriminations raciale et/ou ethniques incluant d'une part les préconisations précédentes et d'autre part des actions de transformation des représentations sociales héritées et/ou produites contemporanément (établissement scolaire, mobilisation syndicale et associative, programmes radios et télévisuels de proximité, etc.),
- Analyser les formations initiales et continues des DRH afin de les compléter dans le sens d'un outillage et de capacités stratégiques sur les questions des discriminations raciales et/ou ethniques.



## Chapitre II : Le rapport à l'action

La capacité à agir et à transformer suppose un ralliement de tous les acteurs derrière une problématique et de s'entendre également sur le concept de discrimination. Cette capacité ne peut que naître aussi que de la reconnaissance publique ou au sein des structures de ce problème en tant que thématique sociétale qui est à traiter. Enfin, cette capacité induit le fait que l'on puisse s'exprimer à ce sujet.

### **I. La loi et ses déclinaisons**

#### **1. Connaissance des outils juridiques**

Rappelons en guise de préliminaire un des biais de l'étude, que nous avons déjà souligné en introduction à ce rapport : par « dispositifs de lutte », nous entendons les outils mis en place à l'instigation de l'Etat c'est-à-dire en substance le numéro vert 114 et les commissions départementales d'accès à la citoyenneté. Or, nous l'avons vu dans la description de l'échantillon, des personnes ont été contactées via le fichier des deux CODAC de la région. Trois personnes parmi les intermédiaires de l'emploi interrogés sont d'ailleurs eux-mêmes référents du 114. On peut donc supposer que les résultats que l'on expose ici en terme de connaissance et d'utilisation de la législation en vigueur et des dispositifs qui en sont issus seront peut-être quelque peu surévalués.

Cette partie cherche à établir la connaissance du cadre de loi et des dispositifs relatifs à la lutte contre les discriminations par les personnes interrogées, connaissance qui, nous allons le voir, se révèle extrêmement partielle dans les deux cas.

Pour ce qui est de l'existence d'une loi –sans davantage de précisions–, le point est abordé par un tiers des personnes dans lequel on retrouve toutes les catégories d'acteurs, à des échelles diverses bien sûr, les intermédiaires de l'emploi étant de loin les plus au courant.

Dans chaque catégorie d'acteurs néanmoins il existe une conscience du fait que la discrimination ethnique constitue une pratique illégale, sanctionnée dans un texte spécifique.

Plus généralement, la teneur des discours nous fait fortement ressentir que la discrimination est au moins supposée être illégale par *tous* les acteurs, le problème vient, là encore, du sens que l'on donne au terme. Au vu de notre première partie, qui met en évidence une propension assez généralisée à limiter la discrimination aux pratiques “directes”, on peut supposer que les dispositions légales à l'encontre des pratiques discriminatoires indirectes sont largement insoupçonnées des acteurs.



De fait, la loi du 16 novembre 2001 ou encore les directives européennes qui en sont à l'origine, ne sont jamais citées en tant que telles. La « connaissance de la loi » semble donc se limiter à la conscience, d'une part que la discrimination ethnique, comme toute forme de discrimination, est illégale, d'autre part, qu'elle a peut-être fait l'objet d'un travail spécifique du législateur. L'idée d'une avancée récente en la matière et surtout d'un renforcement des textes en vigueur semble globalement étrangère à nos interviewés.

Concernant le numéro vert 114 et/ou les CODAC, la proportion des personnes en capacité de les citer est relativement importante : environ 40%. Nous avons là un paradoxe qui conforte ce qui a été dit plus haut : il n'est pas fait de lien entre ces dispositifs et un texte de loi, les avancées législatives récentes restant semble-t-il méconnues. Néanmoins, ce taux relativement élevé cache une disparité importante suivant les acteurs envisagés. L'information concernant ces dispositifs paraît être cantonnée au domaine social - au sens large. Aucune personne appartenant au monde économique ne fait mention de ces outils spécifiques, à l'inverse régulièrement cités dans les domaines à composante sociale : politique de la ville, insertion (y compris entreprises d'insertion), intermédiaires de l'emploi publics ou associatifs...

Toutefois, même dans ces secteurs, l'information montre très vite ses limites : si les personnes sont à même de nommer les dispositifs en question, ils n'en connaissent généralement pas l'année et les conditions d'émergence, ni surtout les modalités de fonctionnement (exception faite bien sûr des référents du 114 et de quelques intermédiaires du SPE ou d'organismes de formation).

Il est vrai que les professionnels interrogés témoignent rarement de formations qui leur auraient été dispensées. Seuls quelques agents du service public de l'emploi nous ont fait part de sessions de sensibilisation spécifiques au sujet des discriminations à l'emploi auxquelles eux-mêmes ou certains de leurs collègues ont participé. Il semble néanmoins que ces formations ont laissé peu de traces dans les esprits et surtout n'ont pas trouvé de déclinaisons concrètes au sein des structures concernées. Cela tient, semble-t-il, à plusieurs faits :

- la formation n'est pas systématique auprès du personnel voire aléatoire dans son mode de sélection des bénéficiaires,
- aucun retour n'est véritablement formalisé de manière à ce que les conseillers ayant été formés puissent faire passer les informations à leurs collègues ou engager une réflexion collégiale,

**« Et à l'intérieur de votre structure, il y a des sensibilisations par rapport à ce sujet ?**

*Alors il y a eu une journée de sensibilisation. Je pense que c'était il y a 2 ans. Certains conseillers ont participé. Et on en a parlé entre nous.*

**Vous y avez participé ?**

*Non. Je n'étais pas disponible. Cela concernait quelques personnes au niveau de l'agence et pas tout le monde. Je pense qu'il y a du y avoir des choix. Il y avait également, enfin pour certains c'était du volontariat et par rapport au nombre de places, y'a eu un choix.*

***Et cette journée a amené une nouvelle réflexion ? ... Est-ce qu'il y a eu une note interne, un compte rendu ? ... Est-ce qu'il y a eu des changements ?***

*Non. Je ne sais pas... Je ne pense pas déjà que nous en tant que conseiller ANPE on fasse de la discrimination. Alors je ne sais pas... C'est vrai, je n'ai pas participé à la journée. Mais on en fait pas. Je ne pense pas qu'on en fasse, c'est pas dans la mentalité de l'agence. Maintenant est ce que la journée de sensibilisation a apporté du « plus ». Je ne sais pas, mais au moins ça a eu le mérite qu'on en parle peut-être un peu plus encore. Mais cela n'a pas changé les pratiques, je pense. Et de tout de façon, on avait déjà les réflexes d'informer l'employeur qu'effectivement ce n'était pas quelque chose... d'acceptable la discrimination. » (Conseillère, SPE, Val de Sambre)*

***« Oui, de plus au niveau des jeunes diplômés il y a souvent un manque d'expérience, donc ce n'est pas évident... Existe-t-il, puisqu'on en parle, une conscience de ce problème chez les professionnels ? Des formations ? Des réunions ?***

*On en parle entre nous quand il y a des cas qui se passent. L'année dernière il y a eu une session de formation organisée pour ceux qui étaient intéressés, justement sur ce sujet... Sur d'où cela venait, quelles sont les origines de ces phénomènes de discriminations et de racismes. Qu'est-ce qu'on peut faire dans le travail pour lutter contre cela... Et puis un échange de pratiques.*

***Vous y avez participé ? Oui.***

***Et quelles ont été les solutions pour lutter ?***

*Ben, la lutte... La réaction c'est de ne pas crier raciste. Mais de parler de compétences... C'est ce que j'expliquais tout à l'heure... D'expliquer que nous on n'est pas d'accord sur le... De toute façon, nous en tant qu'institution on ne peut pas. Ça c'est clair on ne le fera pas. Et en plus, essayer d'expliquer... En fait, c'est surtout du questionnement, du pourquoi ? Pourquoi vous ne voulez pas telle personne ? Et puis démontrer point à point qu'à compétence égale, il est égal. Et puis essayer de proposer une évaluation. Essayer de démonter la logique de la personne... Et puis vis-à-vis des victimes de la discrimination, c'était surtout l'écoute. Parce qu'on n'a pas vraiment de solution à apporter... A part de l'écoute et les rassurer sur leurs compétences. Voilà.*

***C'était sur une journée ?***

*Sur 3 jours.*

***Et cela a été bénéfique pour vous ?***

*Cela m'a expliqué les mécanismes. Mais je vous disais, je ne me souviens plus bien. Il faudrait que je retourne dans mes notes. Mais il y avait des mécanismes qui avaient été expliqués et ça m'avait éclairé un peu sur le pourquoi il peut y avoir des racistes ? C'était intéressant. Et puis aussi vis-à-vis de cet argumentaire que l'on peut avoir auprès des employeurs. Je pense que j'ai pris aussi un peu d'assurance. Ils nous ont recadré aussi le cadre légal des lois contre les discriminations, etc. Je me sens en droit de dire à un employeur, que je ne suis pas d'accord.*

***Oui, donc maintenant vous connaissez mieux ce problème.***

*Mais je l'aurais peut-être pas fait aussi spontanément. Enfin, si je le faisais mais là j'ai plus d'arguments... Mais bon, après il y a toujours des têtes de pioches de toute façon (Rires).*



***Et il n'y a que vous qui avez participé à ces journées ?***

*De valenciennes, oui... Sinon on était 12. Il y avait 10 agents ANPE du valenciennois et 2 responsables de travaux, je crois que ça s'appelait... Dans des lycées professionnels du valenciennois, qui étaient là... Parce qu'ils ont visiblement du mal à placer les stagiaires d'origine étrangère des lycées professionnels... qui ont des stages à faire en entreprises. Ils disaient souvent que ceux qui restaient sur le carreau sans stage, sans entreprise, c'était toujours pratiquement des gens qui étaient d'origine étrangère.*

***Et par rapport à cette formation, vous avez diffusé les informations ?***

*C'était difficile parce que 3 jours c'était... Et puis c'était très historique. Donc resserrer sur 3 jours. J'ai dit que j'avais participé en tout cas. Et que j'étais à la disposition de celui qui serait intéressé ou qui voudrait des informations. Puis j'ai essayé de retracer les grandes lignes, mais c'était vraiment très dense... Quand on ne l'a pas vécu.*

***Où avez-vous diffusé l'information ?***

*En réunion. Le vendredi après-midi on est en réunion... Donc souvent quand on a les uns ou les autres un sujet sur lequel on a été délégué ou une mission particulière, on en fait part. Pour que les autres soient au courant. Et puis, comme ça s'il y en a qui sont intéressés... Ils viennent vous voir.*

***Et il y a des gens qui ont été intéressés justement ?***

*Par ma documentation, non. Par l'argumentaire par contre, on avait vraiment une trame écrite de ce que l'on pouvait dire à l'employeur pour démontrer ses arguments. Ça je l'ai montré à mes collègues... Je ne sais pas maintenant s'ils l'appliquent.*

***Donc il y a eu quand même un impact.***

*Ah oui oui oui. Je pense. » (Conseillère, SPE, Valenciennes)*

Au final, le constat est toujours le même : ces journées d'information, aussi intéressantes soient-elles, n'ont pas permis d'ouvrir un débat à l'interne des agences, de même qu'elles n'ont pas initié de réflexion, de prise de recul par rapport à la fonction des agents concernés. On peut donc légitimement se demander quels réels impacts ce type d'outil a eu sur les pratiques professionnelles et dans quelle mesure il est adapté aux difficultés des agents face à un problème aussi complexe que les discriminations.

Concernant les acteurs politiques de la ville, aucune formation ne leur a été proposée à ce jour alors que l'on pourrait supposer que se sont les plus à même de se saisir de la question sous l'angle des politiques publiques.

La seule chargée de projet qui se soit penchée sur la question l'a fait de sa propre initiative et a donc dû trouver seule les ressources. Il y a donc ici un manque criant de cohérence entre des politiques publiques qui devraient pourtant naturellement se croiser, se compléter.



Le degré de connaissance du cadre législatif et des dispositifs qui en découlent est



globalement insuffisant et d'une grande variation en fonction des différentes catégories d'acteurs. Les acteurs de la politique de la ville et ceux de l'entreprise n'ont pas participé à des actions de sensibilisation, d'information et/ou de formation. Ceux du SPE ont bénéficié d'actions spécifiques sur ces questions mais de manière quantitativement insuffisante au regard des missions et surtout sous un angle de sensibilisation individuelle et non dans le cadre d'une mobilisation collective de la structure. De plus, l'étude sur ce point vérifie qu'une connaissance même partielle des dispositifs est aussi importante que celle des lois sachant que les dispositifs ad hoc restent des émanations du cadre législatif. La partie la plus visible de la lutte contre les discriminations s'exprimerait davantage à travers ce type de déclinaisons issues des lois que des lois elles-mêmes. D'où peut-être, comme nous le verrons, l'instrumentalisation du 114 vu sous le prisme informationnel plutôt que juridique.

## **2. Modes d'appropriation des dispositifs**

La proportion de personnes ayant eu recours au 114 est très faible au regard du nombre d'interlocuteurs témoignant avoir rencontré des cas de discriminations avérés ou ressentis comme tels, que ce soit en tant que témoins ou victimes : à peine une personne sur cinq témoin ou victime de discrimination a fait usage du 114. Cette donnée laisse déjà entrevoir le caractère parfois vain et complexe que prêtent les personnes interviewées au traitement judiciaire de ce problème.

Par ailleurs, les plus concernées par la discrimination, à savoir les " victimes ", pourtant le premier public cible de ce type de dispositif, ne sont pas plus enclins à faire usage de ces services, le sentiment général étant qu'il n'y aura pas de suite concrète à leur réclamation.

Différents types d'utilisation du numéro 114 apparaissent néanmoins au travers des divers témoignages recueillis.

Le réflexe de l'appel n'est pas propre, contrairement à ce que l'on pourrait croire aux personnes victimes qui, pour la plupart, avaient connaissance du numéro vert.

Sur les trois personnes qui ont déjà appelé le 114, une seule l'a fait pour son cas propre, pour les deux autres il s'agissait d'accompagner un de leurs usagers dans sa démarche.

Par ailleurs, les expériences relatées font toutes état de carences du dispositif : absence de retours au sujet de l'instruction du dossier, découragement des personnes, mesures jugées insuffisantes. C'est ce que relate par exemple un agent du SPE ayant signalé à quelques reprises des actes de discrimination à l'embauche auprès du 114 :

*« Mais des cas de discriminations, j'en ai eu 2 ou 3 fois où j'ai fait des remontées au niveau du 114.*

***Donc, vous connaissez le 114.***

*Oui ! Oui ! Je connais bien ! Je crois que les gens, pour le peu que j'ai fait, les gens sont un peu déçus du résultat parce qu'ils s'imaginent toujours que ça peut aller relativement loin ! Bon, je dirai que, heureusement ou malheureusement, ça a pas*

*vraiment de suite ! Moi, j'ai l'exemple d'une jeune fille, avec des faits...Bon, je pense que ça posera pas de problème. Enfin, je ne vous donnerai pas son nom. Jeune fille qui a en plus un niveau d'études très correct, française, mais d'origine étrangère ! Elle avait postulé sur une offre de télé-vendeuse, sur Maubeuge. Tout s'était bien passé : l'entretien, les tests. Elle réussissait à accrocher les clients et au bout de 2 ou 3 heures...[Interruption]*

*Et en fait, au bout de 2 ou 3 heures, il lui a simplement demandé de changer son prénom. Son prénom, c'est quoi ? C'est L. [prénom à consonance maghrébine], je crois. Enfin, je peux pas trop vous le dire ! Enfin, la personne qui s'occupait du recrutement, lui a dit : «ce serait bien si tu pouvais te présenter en tant que Nathalie ». Donc, forcément, elle a pas voulu ! Et puis, ça me paraît de toute façon logique ! Donc, on est allé effectuer une démarche dans ce sens auprès du 114. Et puis, hiérarchiquement, ça passe ce genre de chose par notre directeur d'agence et par notre direction départementale. Donc, elle a été reçue par notre directeur d'agence, à l'époque, parce qu'il y a un retour ! On sait pas ce qui se passe derrière, en fait ! On sait pas... Elle avait eu un courrier expliquant, je crois, que l'employeur avait certainement eu aussi un courrier. Mais, est-ce que... De toute façon, je crois, et c'est un peu là-dessus qu'on avait réclamé quand on avait fait la formation : c'est une question de mentalités qui ne changeront pas demain et qui changeront pas parce que l'employeur a reçu un courrier ! Il fera peut-être un peu plus gaffe à ce qu'il dira la prochaine fois. N'empêche que s'il a ce sentiment, à mon avis, il l'aura tout le temps ! C'est pas un courrier d'avertissement qui va le faire changer d'avis ! »*

Un second mode d'utilisation du 114, par les intermédiaires ici, consiste à donner le numéro 114. Il ne s'agit dès lors que d'un apport d'informations sur la loi et les possibilités en termes de recours, les démarches incombant entièrement à la personne qui se dit victime de discrimination.

Différents exemples rendent compte de cet autre degré d'utilisation ou plutôt de diffusion du 114 :

**« Et est ce que le public le ressent ?**

*Oui, il y a des personnes qui nous le disent. Ils nous disent « je n'ai pas été prise à cause de ma nationalité ». Ça, cela peut arriver. Ou « je sais que je ne serai pas prise », et quand on demande pourquoi ... La cause c'est la nationalité...*

**Et dans ces cas là qu'est-ce que vous faites ?**

*Ben, dans ces cas là... Pour y remédier... On leur parle du 114, donc le numéro de téléphone où on peut au moins en parler... » (Conseillère, SPE, Val de Sambre)*

**« Comme vous voulez... Vous avez apparemment rencontré ce problème donc**

*Oui, donc par contact avec l'entreprise dont je parlais tout à l'heure. Qui m'a dit un jour... Donc le chargé de recrutement. Donc ce n'est pas forcément le point de vue... Mais il m'a dit dans l'entreprise la politique de la maison est que s'il y avait des étrangers ça ne passerait pas.*

**Et dans ce cas, comment réagissez-vous ?**



*Ben moi mon point de vue, c'est de lui expliquer que je pense que c'est dommage... Parce que c'est pas parce qu'on a tel nom et que l'on vient de tel pays, qu'on n'a pas les compétences. Mais je ne peux pas aller beaucoup plus loin. A part en le prouvant par ces fameuses évaluations. Mais, si le directeur général a décrété qu'il n'y aurait pas d'étrangers dans son entreprise... Je ne le dénoncerais pas... Je ne ferais pas le 114 quoi (Rires).*

**Oui... Et justement vous en parlez du 114 aux personnes ?**

*Oui, je leur donne le numéro.*

**Et vous pensez qu'ils appellent ?**

*Le problème c'est que je le donne mais... Le problème est que l'on n'a pas de retour... sur ce qu'ils en font... Non sur ce que fait le 114.*

**Oui en fait, il enregistre les plaintes et après il faut apporter la preuve qu'il y a eu effectivement une discrimination.**

*Donc je donne le numéro. Mais si on me demande à quoi ça sert ? Je ne sais pas vraiment expliquer. Car on ne nous a pas vraiment expliqué... Enfin, maintenant c'est le contraire je crois. C'est l'employeur qui doit apporter la preuve ou quelque chose comme ça... Enfin, ce n'est pas facile non plus. » (Conseillère, SPE, Valenciennes)*

Les professionnels connaissent donc l'existence d'un dispositif, existence dont ils font part aux personnes. Mais si cela entre bien dans une démarche d'information des personnes, il s'agit d'une information minimale : il ne sont de toute évidence souvent pas en mesure de spécifier le mode de fonctionnement, les démarches à effectuer, et, plus généralement, ce que l'on est en droit d'attendre de ce dispositif. Cette utilisation du numéro vert est donc surtout le résultat d'une méconnaissance du dispositif de la part même des professionnels qui le conseillent : peu de personnes (hormis les référents interrogés bien évidemment) sont averties de ce qu'est vraiment le 114, à savoir finalement, une porte d'accès personnalisée aux outils juridiques en matière de lutte contre les discriminations. Des extrapolations apparaissent ici ou là : l'appel donnerait suite de façon quasi automatique à un dépôt de plainte, ce serait avant tout une ligne d'écoute des personnes, etc. La procédure (émission d'un « signalement », transmission aux CODAC...) n'est jamais décrite, ni même mentionnée, excepté bien sûr par les référents du 114 :

*« Par contre, si on peut parler du 114 justement, on avait dit en réunion CODAC que ce qui manquait un petit peu c'est que justement les personnes qui appelaient le 114 et dont le cas n'était pas intéressant, et qu'à ce moment là ils se disent : "ce n'est pas une discrimination donc on rejette", il y avait pas de retour au niveau des associations parce que ce sont ces cas là qui nous intéressent aussi. Parce qu'à un moment donné quand la personne se sent victime de discrimination elle a besoin d'écoute ; même si ce n'est pas une discrimination, elle a besoin d'une personne pour l'écouter justement pour lui expliquer pourquoi elle pense que ce n'est pas une discrimination et que justement il y a toute une histoire derrière qui fait que maintenant elle se met en tête que c'est une discrimination et ça n'existe pas. Il n'y a pas de structure comme ça parallèle, où on va reprendre les personnes qui ont appelé au 114 et leur dire :*

*"écoutez, on a pris votre signalement on ne pense pas qu'il va y avoir de suite, seulement, il y a telle structure sur tel secteur géographique..." Et là à ce moment, ce seraient des structures qui sont proches de la personne au niveau géographique, qu'elle puisse s'y rendre, et puis de temps en temps venir en parler pour qu'il n'y ait pas cette sensation que justement « on a rien fait pour moi, j'appelle le 114 et ça ne sert à rien ». Et pour l'instant ça n'existe pas encore. Mais c'est notre rôle à nous de s'auto-prescrire des gens comme ça j'allais dire c'est à la suite des appels 114. Donc il y a un appel 114 etc. et puis que ça nous arrive après, parce que sinon des cas comme ça, des personnes qui sont discriminées, il y en a beaucoup... On ne pourrait pas à ce moment là avoir une idée réelle du nombre de personnes qui ont appelé et qui à un moment donné, seraient réorientées dans d'autres structures. Là ça manque voilà ».*

Ici est mise en évidence une limite de l'utilisation du dispositif par des tiers (qu'ils appellent eux-mêmes ou qu'ils encouragent la victime à appeler) : ceux-ci ne sont pas avertis de la suite donnée au signalement, et comme l'explique fort bien la professionnelle interrogée, se trouvent alors dans l'incapacité d'adapter leur accompagnement à la situation. Donner la possibilité à des personnes non concernées directement de témoigner nécessiterait également de leur allouer une place dans la procédure qui suit, en particulier lorsqu'il s'agit de professionnels.



Les modalités d'utilisation du 114 sont de deux types : l'appel ou " donner le numéro ". Les professionnels du SPE sont ceux qui appellent le plus et qui informe le plus sur l'existence du 114. Les discriminés pour leur part ont tendance à ne pas ou à peu utiliser le dispositif. L'absence de lisibilité de la procédure et d'information sur le devenir d'un appel sont mentionnés comme cause de cette non-utilisation. Le statut des " témoins " lorsqu'il s'agit d'un appel venant d'un professionnel du SPE par exemple, reste non défini. Celui-ci n'est pas informé des suites de la procédure.

### **3. Les raisons de cette sous-utilisation**

L'appel au 114 n'est donc que peu envisagé par les personnes victimes et témoins de discriminations. En effet, le dispositif est considéré comme peu lisible et peu réactif. Le fait que ce soit une mesure d'Etat, le caractère partiel des informations dont disposent les professionnels sur son fonctionnement, conduisent à faire douter de son efficacité.

***« Vous avez parlé tout à l'heure du MRAP, de SOS racisme, mais vous n'utilisez pas le 114 ?***

*Moi personnellement je ne l'utilise pas.*

***Pourquoi, vous ne les orientez pas vers le 114 ?***

*Pas forcément. Parce que, pourquoi ? Parce que ... c'est pas dans nos habitudes de dire « ben vas-y » etc. On préfère les orienter plus vers une association qui va les*



*prendre tout de suite en charge que de passer par le 114 qui demande d'abord un rendez-vous, etc. Nous on les oriente tout de suite en téléphonant, etc. il y a une personne qui vient vous voir. Généralement on le fait à titre personnel, on ne le fait au nom de l'organisme de formation.» (Conseiller, Organisme de formation, Bassin minier)*

En réalité, le problème essentiel ici est que le 114 n'est pas véritablement un outil d'accompagnement des personnes, mais bien plus, comme nous l'avons dit précédemment, un moyen d'accéder à des informations et conseils personnalisés en matière juridique. Les référents du 114 ne disposent d'aucun moyen d'action spécifique, et, au final, la personne devra choisir de saisir, ou non, la justice.

Or, les procédures judiciaires en cette matière sont très communément considérées comme vaines, du fait de la difficulté à prouver que l'on a été victime de discrimination.

**« Mais bon, vous savez que c'est illégal, ces pratiques, discriminatoires ? Vous n'avez jamais pensé à faire valoir vos droits ?**

*Oui mais ce sera leur parole contre la mienne, c'est que des paroles. Je veux dire, il y a pas d'écrit et s'il faut se baser sur des paroles, je veux dire ce sera plus une perte de temps pour chacun d'entre nous que pour autre chose, ça va avancer quoi ? Franchement, c'est pas que je le prends du mauvais coté mais, c'est que des paroles !*

**Il n'y a pas de preuves matérielles**

*Voilà !*

**Vous pensez que vous n'avez aucune chance ?**

*Oui, franchement, je connais un petit peu les lois, je veux dire, avec des paroles... même la loi je veux dire, y a pas de témoins, y a rien, c'est des paroles c'est tout, on peut dire ce jour là « moi on m'a dit ça », et puis voilà, et on se bat pour ça, et ça mène à rien. Faut à la rigueur des écrits, ou je sais pas..., là Ok. Là il faut tout faire pour se battre. (Victime de discrimination (H), Bassin minier)*

*« Ouais, bon mais qu'est-ce que ça fait d'appeler. C'est bien d'appeler... Mais est-ce qu'il y a des suites. Je ne sais pas ? Honnêtement je ne pense pas, parce que j'entends pas parler... Donc pour les gens c'est quoi. ? Déjà moi, franchement le 114 (il souffle)... D'accord le 113, c'est clair, il frappe tout de suite, ça bouge tout de suite... 113 les enfants maltraités, tout de suite, hop ! Y'a les instances judiciaires qui se mettent en place, l'enfant est dans une famille d'accueil ou en établissement, etc. Mais là quoi ? Oui d'accord, ça fera encore une en plus... Ben on fera encore une enquête, allez hop ! Puis après on fait une petite réunion, qui s'appelle la CODAC. Ça j'aimerais voir un peu comment ça marche ? La CODAC, on voit, ah oui d'accord. Oui mais faut prouver. Faut prouver, etc, on peut pas, c'est difficile. Et hop ! Tout le monde est endormi puis on s'en va... Maintenant tu vas me dire " si on t'écoute, il ne faut rien faire " ... Moi, j'ai pas les solutions. Si je les avais franchement je les aurais données quoi (Rires) ». (Chargé de mission, association, Val de Sambre)*

Ce type de discours est à mettre en parallèle avec l'analyse présentée au chapitre précédent. Les pratiques discriminatoires sont appréhendées comme le résultat de préjugés, de stéréotypes, voire de mentalités plus ou moins teintées d'intolérance. Les poursuites judiciaires semblent sans effets sur ce type de causes. La résignation l'emporte face à l'inadéquation entre un processus complexe et le plus souvent impalpable, et des outils juridiques réclamant, pour être efficaces, des faits concrets et établis.

**« Mais justement via la discrimination que vous avez connue vous-même, comment vous êtes vous formé ou informé sur le sujet de la discrimination et sur les lois en vigueur, pour peut-être tout au moins la contrecarrer ?**

*Moi, je me suis pas formé et informé sur les lois et sur ce qui existe parce que je suis convaincu – et attention ! Je ne dénigre pas les lois – je suis convaincu qu'aucune loi n'a changé les mentalités à ce jour !* » (Chargé de mission, Politique de la ville, Val de Sambre)

**« Vous avez déjà eu recours au 114 comme....**

*Oui ! Enfin, je dis que je ne sais qu'il a été utilisé...je pense que vous avez des enquête ici mais ça m'étonnerait qu'on s'en sert souvent. Ça m'étonnerait parce que ce n'est pas du tout le réflexe. On le dit mais il y a le 114 d'ailleurs, on a pas mal de petite cartes ici.*

**Vous avez le MRAP.**

*Oui ! Je sais ça. Mais non ça n'a pas d'impact. Non ! Il n'y en a pas. Ils n'ont pas un réflexe et puis ils ont du mal à le faire. Parce que c'est impersonnel et tout ça... Pourquoi d'après vous, il n'y a pas ce réflexe alors qu'apparemment le 114 est connu ?*

*On n'y croit pas.*

**On n'y croit pas ?** *Non ! Et puis il y a une forme de résignation. Voilà. De toute façon, ça ne sert à rien, je peux appeler est ce que ça va...C'est tout. Il préfère décharger sa colère ici. Et puis qu'on puisse lui apporter une réponse immédiate, même si on dit il y a le 114, il y a de toute façon une loi, donc si tu veux...Il dit non ça ne sert à rien. Laisse tomber, de toute façon c'est comme ça ! La résignation. »* (Chargée de mission, association, Val de Sambre)

La critique de la réponse en termes juridiques peut même aller jusqu'à la dénonciation d'effets pervers : l'existence de la loi rendrait les pratiques discriminatoires encore plus difficiles à appréhender, certains employeurs développant des stratégies plus fines pour la contourner.

*« Oui, parce que je pense aussi quand on agit de manière répressive ou trop répressive même si malheureusement, on a dû avoir un cadre de loi et tant mieux quelque part ! Mais, est-ce que c'est ça qui change les choses finalement ! Et quand on est dans un cadre répressif, on n'améliore pas les choses ! Les gens vont vous cacher leur... Est ce que, justement, le cadre juridique...*

*Il est indispensable !*

***Pour les discriminations les plus directes, les plus visibles...***

*Oui ! Sauf que ce n'est pas les plus graves forcément ! Parce qu'elles sont tellement évidentes, c'est tellement ...*

***Ce que vous voulez dire, c'est qu'il faudrait agir sur les plus indirectes ?***

*Oui c'est ça ! Et puis, c'est la discrimination que l'on pratique nous-même, sans même s'en rendre compte, même si on veut lutter contre ça ! C'est ça qui est grave ! Moi, je trouvais intéressant d'arriver à décoder. Je lisais justement hier quelque chose là-dessus, et...sur les discriminations et le travail. Et je me disais que ce serait intéressant d'arriver à décoder en quoi les personnes qui pensent ne pas être discriminant le font quand même, pratiquent des discriminations sans même s'en apercevoir ! Et ça je trouvais ça intéressant parce que ça remet en cause tout le monde ! C'est le problème de tout le monde, ce n'est pas un problème seulement de ceux qui décident de s'emparer de la chose ! Et même ceux qui s'emparent du sujet, eux-mêmes, ont peut-être dans leurs pratiques quotidiennes des façons de faire qui sont pleines d'a priori, pleines de représentations fausses etc. Je ne sais pas, je pense que là-dessus, il y a aussi quelque chose aussi à faire ! »*

(Chargée de mission, Politique de la ville, Val de Sambre)

L'existence de la loi n'est finalement jamais remise en cause. Cependant, elle est considérée, le plus généralement, comme inapplicable. Le caractère implicite, insidieux des discriminations les font échapper de fait à la justice, par manque de preuve. Les outils mis en place par les pouvoirs publics, essentiellement juridiques, ne souffrent pas tant de leurs dysfonctionnements que de leur caractère dérisoire.



Nous sommes en présence d'un véritable rapport sceptique au 114 repérable pour l'ensemble des catégories d'acteurs rencontrés. Ce rapport sceptique est, à notre sens, à l'origine de la tendance à faire de moins en moins appel au numéro vert après une période initiale où celui-ci a pu susciter des espoirs sans commune mesure avec ses possibilités objectives. Il est reproché pêle-mêle à ce dispositif son inefficacité, sa non lisibilité du devenir d'un signalement, et surtout son impuissance face aux discriminations indirectes, ou simplement non dites.

## Conclusion

---

La connaissance des dispositifs apparaît encore largement insuffisante mais selon des proportions variables pour les différentes catégories d'acteurs. Là où elle est le plus développée (les professionnels du SPE), elle n'est pas articulée à une stratégie de l'institution de lutte contre les discriminations. Il en découle une tendance à l'utilisation du 114 sous la forme "Je donne le numéro". Le 114 est ainsi globalement perçu





comme simple outil d'information en édulcorant tout l'aspect d'aide à la saisine juridique. Cette réduction du 114 tend à le rendre inutile dans la mesure où elle produit un doublon avec d'autres structures aux tâches identiques telles que les centres ressources, le mouvement associatif, etc. A l'évidence le dispositif mérite d'être questionné tant dans son fonctionnement que dans ses modalités d'information.

L'utilisation de ces dispositifs, pour sa part, se révèle être pratiquement inexistante. Un rapport sceptique au dispositif se développe suscitant une tendance à ne plus y faire appel en raison du sentiment d'inefficacité. La dimension de proximité du 114 est dès lors à interroger. La tâche des référents est à remettre en chantier afin de comprendre l'ensemble des raisons productrices de ce rapport sceptique. Les suites des appels sont à analyser afin de comprendre les causes du sentiment de non lisibilité des procédures. Les discriminations indirectes semblent, aux dires des acteurs, être le point faible du dispositif. Si les évolutions législatives de la loi du 16 novembre 2001 sont un progrès de la lutte contre les discriminations, elles sont invalidées par le constat d'un dispositif impuissant face à ce type de discrimination. Une réflexion spécifique sur les discriminations indirectes semble donc nécessaire sous peine de voir se renforcer un décalage entre droit formel et droit réel, lui-même porteur de nouveau d'un sentiment d'impuissance.

## II. La construction de l'impuissance

### 1. *La solitude des acteurs*

Il est entendu que la capacité à agir sur un phénomène tel que la discrimination implique le fait que l'on puisse s'exprimer à ce sujet en vue de démythifier la problématique et de la rendre plus intelligible. Cela demande des supports communicationnels en conséquence et entre autres des cadres de parole professionnels identifiant la discrimination en général et ethnique en particulier comme une problématique à traiter, voire officialisant des moyens d'actions.

L'état des lieux concernant cette question nous indique que ce type de cadres est pratiquement inexistant. Si les personnes abordent cette problématique, c'est généralement à titre personnel et n'est pas repris par l'institution à laquelle ils appartiennent, et ce quel que soit le secteur.

*“ Pas de débat généralisé. Non. Des cas isolés où l'on en discute à 3 – 4... A part le jour où j'ai raconté la formation... Sinon, ça n'a jamais fait l'objet d'un point... ça n'a jamais été à l'ordre du jour d'une réunion par exemple.*

***Et vous pensez que ça serait bien d'en parler plus ?***

*(Silence). Ben, ça serait un échange de pratiques qui serait peut-être intéressant. Pour*

*vérifier ce que je suis en train de dire sur ce que je pense, sur ce que font les collègues... Expliquer... Mais en même tant, je n'ai pas la prétention d'apprendre aux autres... Mais je pense que de toute façon tout le monde a bien intégré le message officiel » (Conseillère, SPE, Valenciennes)*

**« Pourquoi, vous ne les orientez pas vers le 114 ?**

*Pas forcément. Parce que, pourquoi ? Parce que ... c'est pas dans nos habitudes de dire ben vas-y etc. On préfère les orienter plus vers une association qui va les prendre tout de suite en charge que de passer par le 114 qui demande d'abord un rendez-vous, etc. Nous on les oriente tout de suite en téléphonant, etc. il y a une personne qui vient vous voir. Généralement on le fait à titre personnel, on ne le fait au nom de l'organisme de formation.*

**Vous ne le faites pas au nom de l'organisme ?**

*C'est vraiment une démarche individuelle. Je l'avoue. Parce qu'au niveau...*

**Ce ne sont pas des choses dont vous discutez, dont vous parlez qui ont été abordées, qui sont prises en compte par l'organisme. Vous n'en discutez pas de manière officielle, je veux dire ...**

*Non ! Ce n'est pas une problématique abordée par [nom de l'organisme].*

**A aucun moment ?**

*Non parce que, comment dirais-je, on est d'abord avant tout organisme de formation, on est quand même régis par des cahiers de charges et dans le cahier de charges...*

**Pourtant vous avez le FASILD qui finance...**

*Mais il finance quoi ? Il finance des actions d'alphabétisation. » (Conseiller, Organisme de formation, Bassin minier)*

*« On n'a pas le temps de faire des propres réunions internes, genre à propos du travail. Donc je conviens que le reste... Non ! C'est après c'est chacun sa personnalité, chacun sa... C'est comme ça. Moi c'est ma façon de voir et ma façon d'agir. Vous pouvez aller dans une autre agence, ça ne sera pas du tout pareil. La personne vous donnera un autre discours.*

**Oui, peut-être !**

*C'est chacun... C'est suivant le comportement, la mentalité, ce qu'on veut faire. C'est vrai que moi je vais pour... Moi je vais plus dans le sens d'un intérimaire. Déjà, on me le reproche de temps en temps : il ne faut pas que j'aille trop loin. On me reproche d'aller moins dans le sens du client. Lors d'un accident de travail par exemple.*

**D'accord. On vous demande quand même de préserver le client...**

*Voilà. Tout à fait.*

**Et vous le vivez bien justement ?**

*Non ! Ça me... Je ne pense qu'il y a des... Alors comme ça... Donc je ne le vis pas bien. Je ne le vis pas bien quand je sais que mon intérimaire a été très sincère, quand je sais que c'est une personne avec qui ça se passe très bien, je n'ai jamais eu de souci... » (Conseillère, agence de travail temporaire, Val de Sambre)*

Il semblerait que le thème de la discrimination reste plus ou moins tabou au sein même

des communautés professionnelles.

Concernant les intermédiaires de l'emploi, ceci nous renvoie à ce qui a été exposé dans le chapitre précédent concernant la difficulté que constitue le simple fait de reconnaître l'existence de pratiques discriminatoires et la remise en cause que cela implique au niveau de leur fonction.

Un autre indicateur de ce manque de mobilisation collective au sein des structures est que, pour ceux qui en ont bénéficié, les sessions de formation sur les discriminations n'ont pas, comme nous l'avons vu plus haut, changé leurs pratiques, ni même contribué à l'ouverture d'une réflexion en interne.



Quel que soit le secteur envisagé, la question des discriminations n'apparaît jamais comme un thème majeur autour duquel un travail au sein des équipes serait nécessaire. L'origine essentielle de ce constat est, selon nous, à rechercher dans l'absence de stratégie collective à l'intérieur de chacune des structures, renvoyant à chacun la seule responsabilité de la mise en oeuvre de modes d'action personnels, ou encore des acquis d'une formation, pour ceux qui en ont bénéficié. Inévitablement, l'absence de reprise institutionnelle régulière banalise la question des discriminations et tend à lui refuser un caractère de priorité. Plus grave, l'envoi de quelques salariés en formation peut donner l'illusion d'une saisine institutionnelle de la question alors qu'aucun cadre collectif n'est mis en place pour transformer les pratiques.

## **2. Chez les “ acteurs – clefs ” : une marge de manœuvre réduite**

### **a) Les intermédiaires de l'emploi**

Au-delà de la position même d'intermédiaire et des divers “ états d'esprit sectoriels ” existants, les intermédiaires se rejoignent finalement tous dans un même constat d'impuissance, une même difficulté à faire face aux demandes discriminatoires. Quelque soit donc la manière dont ils le vivent, tous les professionnels se sentent prisonniers, enferrés dans les divers critères que certains employeurs leur demandent de prendre en compte.

Lorsque cette difficulté est avouée (car n'oublions pas que ces professionnels hésitent à faire part des contraintes de leur fonction), diverses réactions sont mises en avant, “ réactions ”, car il ne s'agit pas réellement de stratégies construites mais plutôt de “ modes de faire ” très personnels et dépendant fortement de situations particulières. On sent, au travers de ces récits d'expériences, que les positions adoptées dans les cas relatés constituent à chaque fois un cas particulier, mais en aucun cas l'expression d'une position constante, qui serait adoptée à chaque fois.

La première de ces réactions, face à une demande discriminante de la part d'un employeur, est la négociation, le rappel des compétences de la personne (chez environ



un quart des intermédiaires) et la tentative de persuasion du chef d'entreprise.

**« Et donc vous quelle est votre réaction face à ce genre de demandes ?**

*Hum... On essaie de les convaincre. Un algérien ou un marocain peut être aussi bon qu'un français, peut même être meilleur et puis bon ... Si on arrive ... Parfois avec des palabres, on arrive à en faire passer malgré le refus premier du client et puis après ils en sont très contents. Ils s'arrêtent sur le nom et après bon ils jugent la personne.*

**Oui**

*Et ils sont bien étonnés quoi !*

**Et vous insistez avec quels types d'arguments, vous leur rappelez la loi éventuellement ? Enfin, vous avez connaissance de la loi ?**

*Oui mais alors ça ils en ont rien à faire (rire) !*

**D'accord !**

*Non c'est sur la qualification de la personne, avant tout on avance la qualification de la personne. » (Conseillère, agence de travail temporaire, Val de Sambre)*

Cependant, une telle démarche, qui pourrait pourtant être considérée comme naturelle, est parfois appréhendée comme un acte risqué et de ce fait, n'est tentée que sous certaines conditions :

*« Parce que moi, je suis pas présente dans les entretiens d'embauche. Je leur demande un travail supplémentaire, je leur dis vous jouez le jeu, vous allez à l'entretien, vous répondez aux questions de l'ordre de la normale mais essayez de faire plus attention à la façon dont ils vous regardent, à la façon dont ils vous répondent, est ce que c'est froid, glacial, etc.... Parce que moi après elles me rapportent ces éléments, si je vois que vraiment c'était fait trop froid et trop glacial, bon là je vais pas trop la jouer quoi ... parce que si je me permets de rappeler l'employeur c'est à double tranchant. Mais si je sens qu'il y a pas eu grand chose, l'employeur était à l'écoute, était réceptif, c'est vrai qu'elle est d'une autre origine mais ... mais il y avait pas un oui, il y avait pas un non il y avait... C'était neutre. Souvent je prends le téléphone et je reprends contact avec l'employeur et j'essaie de gonfler. Ça marche ou ça casse ! Mais dans le premier cas c'est dangereux pour nous parce qu'on perd l'employeur, on perd la structure, la stagiaire a le moral à zéro forcément ! Et nous d'autant plus parce qu'on a pas pu, su – forcément - réussir. Donc ... c'est une situation qui est encore très délicate parce que les ... je pense que les personnes sont très très très égoïstes et pas à l'écoute et ils se plaignent de faire des recrutements, d'obtenir 200, 300 à 400 candidatures et puis au bout du compte ils font une sélection qui est très très très sélective. »*

Plus loin : *« Moi je dis tout le temps la première fois quand c'est non, c'est non !*

*Si c'est un non catégorique c'est... Je dirai que c'est un trait de caractère. Si c'est non je reviendrai pas dessus quoi ! Dans ces cas là j'insiste pas, je n'insiste pas parce que je vais perdre l'employeur, je vais perdre l'entreprise et je vais perdre mes partenaires.*

**Pour vous ça passe avant ?**

*Voilà !*



***Le fait de ne pas perdre l'entreprise ça passe avant ?***

*C'est important dans le sens où moi en tant que prestataire de différentes structures, si je perds l'entreprise ben je la perds à tout jamais, moi je perds un secteur mais c'est forcément effet boule de neige, ça remontra forcément aussi aux partenaires. »*  
(Conseillère, Organisme de formation, Bassin minier)

En effet, les personnes prises dans un système de contraintes (telles que « *ne pas perdre l'entreprise* »), peuvent également devenir complices de la discrimination de manière indirecte sans intention de discriminer. Nous sommes ici face à l'autre type de réaction décrite : le professionnel en interface anticipe le refus auquel va se heurter la personne qu'il accompagne.

Cette anticipation de la discrimination nous est exposée par environ un quart des intermédiaires de l'emploi.

***« Tout à l'heure vous parliez de personnes qui prenaient prétexte des discriminations justement pour dire que c'est la faute aux autres, comment vous l'appréhendez ça, comment c'est pris en compte ?***

*Bon ça peut arriver qu'il y ait des discriminations certainement, le responsable de la relation entreprise fait le point avec d'une part le tuteur du stagiaire et d'autre part avec le stagiaire pour bien être sûr de la chose. (Téléphone : inaudible pendant quelques instants.....) Dans le cas où il y a un problème réel dans ce cas on changera le stagiaire de lieu de stage, dans un endroit où il pourra travailler normalement.*

***Vous écarterez le lieu de stage de votre fichier...***

*Oui, si c'est une entreprise à histoires on n'envoie pas les stagiaires plusieurs fois. Mais avec toute la difficulté qu'il y a à placer des stagiaires...*

*Ben à ce moment là on regarde sur quels points ils sont discriminants et on essaie de ne pas donner prise à leurs discriminations...*

***Ah oui, et en faisant quoi ?***

*Ben en leur envoyant pas, par exemple, si ils veulent pas d'étrangers, on leur envoie pas d'étrangers en stage et puis c'est tout. »* (Conseillère, Organisme de formation, Valenciennois)

Il est bien évident que le but recherché est tout autre. Deux cas de figure existent à cet égard :

- premier cas de figure : le professionnel cherche à protéger la personne d'un échec qu'il considère comme certain, échec qui grèvera encore davantage sa confiance en soi. C'est en tout cas la raison la plus fréquemment mise en avant pour expliquer cette logique d'anticipation.

***« Si l'employeur vous dit, je ne veux pas d'étrangers, vous dites quoi ?***

*Si l'employeur me dit je ne veux pas d'étrangers, moi... Déjà je ne peux pas lui dire, ben si je vous envoie un, je lui demande pourquoi déjà ? Bien souvent il répond parce que je n'en veux pas, et puis chez nous ça ne se fait pas. Ça ça arrive quand même.*

***Ça arrive souvent ?***



*Ça m'est arrivé deux fois depuis que je suis au [nom de la structure]. Mais ça m'a choqué. Franchement ça m'a choqué, donc je lui dis pourtant tout le monde est être humain. Tout le monde doit travailler dans la vie. Et je leur dis aussi, des fois vous aurez peut-être plus de reconnaissance ou plus de travail en résultat avec l'étranger, qu'avec quelqu'un d'autre que tu ne vois pas. Il faut voir le social il faut tout voir. Maintenant on a des entreprises qui nous refusent.*

***Donc dans ce cas là vous... Si demain on vous dit la même chose, vous faites quoi : vous lui envoyez des étrangers ou pas ?***

*Si on me dit il ne faut pas envoyer d'étrangers, automatiquement je ne vais pas en envoyer parce que le jeune soit confronté à quelque chose qui va... Comment il va raisonner le jeune franchement ? Si vous me dites, vous en tant qu'employeur, vous ne voulez pas d'étrangers et puis que je vous envoie un étranger, comment vous allez réagir ? Vous voyez ? C'est ça le but. Et donc moi je ne peux pas mettre le jeune en difficulté. » (Conseiller, Organisme de formation, Bassin minier)*

- second cas de figure : il tente de maintenir intact son réseau d'employeurs, pour répondre aux objectifs de placement que lui fixe sa hiérarchie, pour, surtout, ne pas hypothéquer certaines solutions de placement. Nous l'avons vu au chapitre précédent, les professionnels ont parfois du mal à parler de leurs contraintes de travail, aussi cette question n'apparaît-elle la plupart du temps qu'en filigrane. Nous avons vu l'importance qu'ils accordent au fait de ne pas perdre un employeur potentiel, dès lors, il est peu probable que ce critère n'entre pas en ligne de compte au moment de faire le choix d'envoyer ou non la personne.

*« Mais donc, ce que je disais tout à l'heure, je ne peux pas... Après, c'est un peu du libre arbitre du conseiller. Si l'employeur dit : « de toute façon, si vous m'envoyez quelqu'un de... ». L'agent, il dit : « si je l'envoie et qu'il l'envoie paître ! ». Alors là ! Dans quel cas, il se positionne ? Bon ! On verra ! Et le pire ça serait qu'il n'envoie que des... Pour attiser le conflit ! Je pense que ça peut exister qu'un agent n'ait pas toujours la force de dire : « non ! Je ne prends pas votre offre ! » etc., etc. » (Conseiller, SPE, Val de Sambre)*

La "complicité" avec l'employeur discriminant qui est de fait engendrée n'est donc généralement pas consciente et encore moins volontaire. Mais une intention louable peut tout à fait avoir des effets pervers. Alors même que les intermédiaires cherchent à adopter une attitude adéquate face à une demande qu'ils identifient comme discriminatoire, ils se retrouvent co-producteurs d'une discrimination indirecte.

#### **b) Les responsables des ressources humaines**

Sans nier le fait que ces acteurs restent un pivot dans la gestion des ressources humaines dans l'entreprise, nous constatons néanmoins que divers facteurs ont tendance à limiter leurs moyens d'agir, en tout cas pour ce qui touche au recrutement à proprement parler. Dans le cas d'entreprise appartenant à des grands groupes, le recrutement des cadres se

fait fréquemment à l'échelle régionale ou nationale, ce qui a pour effet l'extériorisation d'une partie de la procédure de recrutement au moins, qui se fait dès lors par l'entremise du siège.

*« Alors ce qu'on fait, peut-être sur la méthode de recrutement au niveau des chefs de rayon... on a 2 façons de travailler. Enfin on a différentes sources. Mais on a 2 façons de travailler. Soit on travaille en toute autonomie en magasin, soit on travaille en collaboration avec la responsable recrutement de la région. Et on voit les magasins qui sont prioritaires en terme d'embauche, qui ont vraiment des besoins. Et les responsables des ressources humaines qui sont disponibles viennent. Et on organise des matinées de recrutement à ... en direction régionale. Donc en fait ça m'arrive aussi quelquefois de recruter des chefs de rayon, de dire, « oui moi j'embauche », et puis en fait, on réoriente vers le magasin prioritaire. Et ce magasin là continue l'embauche jusqu'au contrat de travail dans son magasin. » (Responsable des ressources humaines (F), grande entreprise, Valenciennois)*

Par ailleurs, nous constatons, de façon générale, un recours particulièrement important au travail temporaire, qui peut représenter, dans certaines entreprises et à certaines périodes jusqu'à 50% des effectifs salariés. Lorsque ces recrutements s'effectuent par contingents importants (dans le cadre de fortes variations saisonnières d'activité par exemple), il semble que le choix soit laissé à l'entreprise de travail temporaire

*« On travaille avec 3 ou 4 agences d'intérim différentes. On n'a pas une activité saisonnière. Mais on a une activité qui est très cyclique et liée à la relation des gros contrats. Quand on commence à mettre en production un contrat, on va tout de suite avoir une montée de charge importante... Pendant la durée du contrat en général, sur tout le cycle. S'il y a 2 ou 3 contrats importants qui se chevauchent... et lorsque le contrat s'arrête parce qu'on a terminé de le livrer on va avoir une baisse de charge relativement brutale... qui nous oblige à travailler avec un volant de sécurité... avec la souplesse des contrats précaires, tel que l'intérim... auxquels on met fin quand il y a une... baisse de charge.*

*Si on ne travaillait pas avec ce volant, on serait obligé ... tous les 3 ans de faire un plan social pour licencier 20 ou 30 salariés.*

***Ça représente quoi à peu près ? L'effectif global... ?***

*L'effectif intérimaire il peut varier entre 0 et 40 personnes.*

***Oui, d'accord. C'est quand même 40, c'est 50 % de l'effectif...***

*Et on va passer... effectivement à 0 à la fin d'un contrat important, voire même, faire appel au chômage partiel. » (Responsable des ressources humaines, (H), grande entreprise, Valenciennois)*

Les situations « héritées » mises en évidence dans le chapitre précédent conditionnent également un certain nombre d'embauches lorsque la cooptation est importante, c'est-à-dire dans la majorité des cas. Dans ce cas précis, ce sont autant les salariés eux-mêmes qui influent sur l'embauche d'une personne que les responsables qui en sont chargés.

Cette donnée nous paraît primordiale. Certes, elle peut permettre aux cadres décideurs de se dédouaner facilement en reportant la responsabilité de la discrimination aux équipes de travail. Néanmoins, elle n'en est pas moins importante dans son fondement : la cooptation est, sans aucun doute possible, la première voie d'accès à l'emploi, le fameux "marché caché", et il n'est plus à prouver que le capital social est primordial pour mener à bien une recherche d'emploi. Augmenter ce capital est d'ailleurs un des objectifs du parrainage, un dispositif de lutte contre les discriminations que nous détaillerons par la suite.

Au final donc, la part des recrutements qui échoit personnellement et directement aux responsables des ressources humaines paraît de plus en plus limitée.

Néanmoins, la gestion des ressources humaines ne se résume pas au recrutement, loin s'en faut. La manière dont est gérée cette étape peut même être perçue, dans une certaine mesure, comme résultante d'un travail préliminaire sur les relations à l'intérieur de l'entreprise.

Un entretien nous semble à cet égard particulièrement intéressant dans la mesure où il expose de manière pertinente le rôle que peuvent jouer les responsables des ressources humaines à l'intérieur de l'entreprise auprès des cadres intermédiaires notamment, rôle qui doit amener à faire évoluer les mentalités.

*« Moi ce que je sens en tout cas... parce que c'est moi aujourd'hui qui gère les recrutements, c'est qu'à aujourd'hui, moi je me vois recruter des personnes et si là-dedans, y'en a des origines étrangères, je m'en fous... mais ce que je n'arrive pas à sentir, c'est la vraie capacité qu'on aura à bien les intégrer.*

***Alors... leur intégration dans l'entreprise... Et leur progression ? Est-ce que c'est quelque chose que vous sentiriez différent par rapport à d'autres ?***

*Non, pas tant qu'il y a une direction qui est garante.*

***Ils sont notés, évalués par leur chef d'équipe... donc y'a des niveaux quand même de responsabilité intermédiaire avant... la direction...***

*Si vous voulez moi, moi ce que je verrouille... parce que les agents et après tout j'ai envie de vous dire je m'en fous... parce que les agents, je ne les convaincrs pas... individuellement, je ne sais jamais ce qu'ils se diront, je m'en fous. Moi ce qui m'importe en tant que RH. C'est que le Codi soit motivé.*

***Le Codi ?***

*Le comité de direction, excusez moi... le comité de direction soit vraiment convaincu et suive bien l'intégration de la personne. Et d'ailleurs de toutes... pas seulement des maghrébins ça c'est sûr. Et derrière il faut que le 2ème niveau soit motivé, c'est-à-dire les chefs d'équipe directs. Et par exemple [nom d'un intérimaire d'origine maghrébine] si on le recrute... tiens là il faut que j'y pense... si on le recrute, je sais dans quelle équipe je vais le mettre... parce que c'est... et je vais peut être pas le laisser... si je le recrute, là où il était parce que... y'a des choses qui ne se sont pas très bien passées pour d'autres raisons mais du coup, il part déjà avec un déficit... alors je voudrais bien qu'il fasse peau neuve ailleurs. Mais il est clair que là moi mon interlocuteur c'est le chef d'équipe et le relais chef d'équipe. Et si eux, je leur dis ce que je vous dis,*



*simplement si on l'embauche j'irai plus loin... Vraiment en verrouillant et en validant que le relais... parce que c'est surtout le relais chef d'équipe... des relais chef d'équipe c'est des gens qui tournent chef d'équipe uniquement quand le chef d'équipe n'est pas là. Mais c'est des techniciens avant tout. C'est des gens qui ont 53 à 56 ans. Et c'est des gens, il ne faut pas leur demander de manager... C'est-à-dire ça va bien de répartir les tâches mais alors après aller voir un mec lui dire qu'il n'est pas arrivé à l'heure, ou lui dire que ça il n'a pas à le faire... réprimander les gens, ou... ça il ne faut quand même pas trop leur demander. Ou alors c'est technique et là ça ne posera pas de problème. Et s'il y a une mauvaise réflexion, « attendez, moi je ne dis rien... si quelqu'un fait une erreur... oulala...moi j'ai rien vu... y'a une erreur dans mon poste ? J'ai pas vu. » Donc ils sont un peu lâches par rapport à ce positionnement de chef d'équipe. Donc il me faut les 2 dans la poche. Parce que si je n'ai pas le relais chef d'équipe, quand il n'est pas relais chef d'équipe, il est animateur technique de 2 lignes de fabrication... et quand il est animateur technique de 2 lignes de fabrication, il suit ses 2 lignes. Donc il sait très bien ce qu'il se passe. Donc si lui il n'est pas moteur aussi, de ce débat là quand il va travailler... en tant que chef d'équipe, mais aussi en tant qu'animateur technique des 2 lignes, ben en fait on va perdre un relais de ce message là. Et un relais vachement important. Et aujourd'hui on ne les implique pas assez donc... Moi c'est ce qui m'intéresse... si j'arrive à verrouiller que le chef d'équipe, le relais chef d'équipe... ils vont faire en sorte... et ils vont être attentifs à ça. Et ils vont faire des réflexions et ils vont essayer de savoir ce qui se passe et comment ça se passe... là je pense pouvoir vous dire. Que derrière il y aura une évaluation objective. Et... »*

Nous sommes ici dans le cas d'un site de production avec l'organisation et la hiérarchie que cela suppose. Ici le responsable des ressources humaines a deux atouts pour faire valoir ses conceptions des choses : sa place dans la hiérarchie, qui lui confère un poids indéniable, et sa place dans l'organisation qui lui offre une vision extrêmement claire des niveaux à mobiliser, de ceux où il y a blocage, etc. Bien évidemment, que la personne use véritablement et dans le bon sens de ces atouts nécessite qu'elle soit personnellement engagée sur cette thématique et qu'elle accepte dès lors d'y consacrer du temps et de l'énergie.



Les intermédiaires de l'emploi sont seuls face aux demandes discriminatoires des employeurs. Ils doivent décider seuls de leur attitude sans couverture institutionnelle et sans cadre général de réflexion collective dans lequel positionner leur action. Compte tenu de cet isolement et du fait qu'ils sont, entre autre, évalués sur leur capacité à maintenir le réseau d'entreprise, la préoccupation anti-discriminatoire prend inévitablement le second plan. Il en découle une tendance à l'adaptation à la demande de l'employeur "pour ne pas la perdre" conduisant à renforcer l'invisibilité des processus discriminatoires et la sous-estimation de leurs effets. L'acteur DRH occupe pour sa part une place particulière et stratégique du fait de ses marges de manœuvre plus grandes. Cet aspect plaide pour une action spécifique envers cet acteur que nous avons

déjà mentionnée plus haut.

### **3. Les discours invalidants**

#### **a) Le discours de “ positivation ”**

Démunis face au discours de personnes victimes de discriminations, de nombreux acteurs usent d'une terminologie de l'ordre de la “ positivation ” (encourager, avancer, dépasser).

Mettre en avant les atouts professionnels de la personne fait évidemment partie de la mission d'accompagnement des professionnels (puisque ce type de discours concerne essentiellement des intermédiaires de l'emploi et des travailleurs sociaux). Il n'en est pas moins vrai que cela doit être manié avec précaution face à des personnes ayant été confrontées à des situations discriminatoires afin de ne pas passer pour une négation pure et simple de cette expérience. Encourager la personne ne doit pas dispenser de faire preuve d'une écoute attentive des difficultés vécues.

*« Oui, il faut encourager les jeunes à se battre pour eux-mêmes et sur les mêmes ...et pas axer le tout sur le champ de la discrimination. C'est-à-dire “ je ne vais pas trouver mon stage parce que je m'appelle comme ça, parce que je n'ai pas la peau blanche ou ceci ou cela ou que je m'appelle Mohamed ou Farida ” même si on sait que ça rentre en ligne de compte.*

***En fin de compte, vous échangez de ce problème là avec eux, pour les encourager d'avantage ?***

*Pour les encourager, voilà. Pour mettre en avant leurs atouts, les aider à mettre en avant leurs atouts et à mettre quelque fois ça de côté. A mon sens, ce n'est pas évident du tout, ce qui ne doit pas être évident, mettre ça de côté, pour essayer de dépasser ça.*

***Dépasser et avancer.***

*Et j'en suis d'autant plus sûre aussi que c'est dans ce sens là qu'on doit aller aussi. Aussi, je ne dis pas que c'est le seul...que ça vient des gens qui sont issus de l'immigration.*

***Ce type de discours vient essentiellement de gens issus de l'immigration.***

*C'est-à-dire, on ne peut pas tout placer sur la discrimination et on ne peut pas encourager ces jeunes à placer leur échec sur le champ de la discrimination, parce que ce serait les encourager dans une...dans un retranchement vis-à-vis du reste de la population, et là on n'améliore pas les choses au contraire. » (Chargée de mission, Politique de la ville, Val de Sambre)*

*« Et les résistances étant ce qu'elles sont... ça existe... Donc on les aide à cibler, à dépasser parfois, certaines déceptions... A cibler, les structures qui n'ont peut-être pas, de par le produit, de par de plein de choses, n'ont pas les mêmes résistances... Ou de par, parce que l'on connaît et qu'il y a déjà des personnes et qu'il y a plus d'ouvertures... Et éventuellement d'aménager le projet... On voit aussi que c'est possible de mettre d'autres atouts en avant. » (Conseillère, Organisme d'insertion, (F),*



Valenciennois)

Encourager la personne suivie, la pousser à persévérer sans pour autant nier le fait qu'elle ait été victime de discrimination, nous le constatons ici, n'est pas chose aisée. C'est pourtant indispensable si l'on veut éviter de renvoyer systématiquement la responsabilité exclusive de son échec au demandeur d'emploi.

Comme en écho à ce discours 'positiviste', et porteur des mêmes effets pervers, nous notons également une propension importante à évoquer ce concept pourtant relativement nouveau qu'est la *victimisation*. Se positionner comme victime de discrimination serait, pour certaines personnes, une excuse pour expliquer l'échec sans avoir à se remettre en cause.

Du côté des professionnels, mettre en avant ce type de comportement est également une manière de mettre l'accent sur des facteurs beaucoup plus maîtrisables ; si les personnes se servent de la discrimination comme d'une excuse, c'est bien que les causes réelles de leur échec se trouvent ailleurs, dans leur curriculum vitae, leur comportement aux entretiens de recrutement, etc.

*« Alors, la discrimination, à un moment donné, certains la sentent. Mais, je dis qu'il faut bien faire la part des choses entre les gens qui sont persuadés parce qu'ils s'appellent x ou machin que c'est uniquement à cause de ça qu'ils ne trouvent pas de travail ! Il y a de ça ! Donc, moi, j'essaye généralement de leur expliquer, de les convaincre que ça ne peut être l'unique raison ! Même si parfois, ça existe ça ! »*  
(Conseiller, SPE, Val de Sambre)

*« [...] donc ... en même temps, je pense que quelques fois, à la fois ça existe les discriminations raciales : ça je sais que ça existe. Mais, à la fois certains en font un argument pour dire « si j'ai pas ce que je veux, ce que je veux, c'est parce que il y a discrimination raciale, générale, continue ». (Conseiller, Organisme de formation, Bassin minier)*

Il n'est pas question ici de nier que la 'victimisation', c'est-à-dire la propension d'une personne à ne plus se positionner qu'en tant que victime et à analyser systématiquement sa situation au travers de ce 'statut', existe.

Cependant, on ne peut examiner l'utilisation qui est faite de cette notion par les professionnels sans en considérer les causes et les conséquences. Or, ils semble que c'est encore une fois le sentiment de ne pas avoir prise sur la discrimination, le sentiment d'impuissance, qui mène ces différents acteurs à mettre en doute les propos de leurs publics, la conséquence étant, pour ceux-ci, la non prise en compte d'une souffrance pourtant bien réelle.

#### **b) Le discours de la « victimisation »**

Nous l'avons vu dans le chapitre précédent, cette notion possède deux significations distinctes : l'une décrit l'attribution d'une stratégie aux personnes qui se disent victimes



de discrimination, stratégie qui consiste à se positionner volontairement en tant que victime afin d'éviter toute remise en cause personnelle ; l'autre expose le fait que l'expérience répétée de situations discriminantes peut conduire une personne à adopter de fait un comportement de victime et du même coup à se dévaloriser elle-même.

Ce sont le plus souvent des intermédiaires de l'emploi, donc des personnes en situation d'accompagnement des publics, qui développent des analyses se référant plus ou moins directement à cette notion.

Or, considérer qu'il y a victimisation (quel que soit le sens qu'on lui donne), c'est en quelque sorte se tromper de problème. La personne n'est pas en échec parce qu'elle se heurte à des pratiques discriminatoires, elle est en échec parce qu'elle se comporte en victime. Dès lors, cela réintroduit la posture du doute.

### c) L'empathie à l'égard des discriminants

Nous avons vu que la première cause de discrimination mentionnée par les responsables des ressources humaines est le déficit d'intégration des personnes d'origine maghrébine dans les équipes de travail, déficit d'intégration dû à des réactions racistes de certains salariés. Ceci étant dit, la position qu'occupe le responsable des ressources humaines dans l'entreprise peut lui permettre d'influer sur ces comportements, non pas en vue de modifier les convictions personnelles des salariés mais en s'assurant que les niveaux hiérarchiques impliqués dans une décision d'embauche ou de promotion soient objectifs.

Cette possibilité d'action est annulée quand il est fait preuve de trop de compréhension à l'égard des personnes ayant des préjugés racistes. Nous citerons, pour illustrer ce propos, un responsable des ressources humaines d'une grande entreprise du Val de Sambre expliquant les préjugés de ses salariés par l'environnement social dans lequel ils vivent, qui les amène à amalgamer jeunesse issue de l'immigration et petite délinquance.

*« Mais avec le personnel étranger, c'est encore plus difficile. Je vois là mon comptable que j'ai pris, c'est quelqu'un d'origine maghrébine... et là il a des difficultés pour certains à faire prendre la chose. Alors pour lui cela doit être difficile car il doit le ressentir. Et pour mes gars, je ne comprends pas du tout leur position... Alors cela dit ils ont déjà eu à faire à des actes de délinquance assez forts. Et donc forcément ça... Ils font trois pas en arrière quand ils ont affaire à des personnes comme ça. Mais enfin ils mélangent tout quoi. Mais bon... C'est assez particulier dans cette région. »*

Plus loin : **« Sinon vous disiez, pour les problèmes d'intégration de personnes d'origine étrangère au sein de l'entreprise... C'est lié finalement à la situation sociale de la région ?**

*Oui je crois que l'environnement ne favorise pas. 25% de population d'origine étrangère, des problèmes de délinquance en veux-tu en voilà. Enfin ils sont quand même confrontés à des ... des voitures fracturées, des maisons volées, des choses comme ça. Tous les jours... enfin moi je... Enfin c'est marrant parce que ça fait 10 ans que je suis*

*ici... Je me disais que Haumont c'est une ville charmante, c'est pas mal... Maubeuge, ben, oui, c'est pas mal aussi. Oui c'est sûr, j'arrive le matin tôt et je repars tard le soir et ça va bien...[...] Enfin cela n'inspire pas une grosse confiance ici dans cette région. Donc, moi j'habite Valenciennes. Je suis un peu en retrait par rapport à tout ça. Alors là j'ai été confronté ici récemment... Je crois que, eux qui vivent ça tous les jours, c'est normal qu'ils fassent 2-3 pas en arrière, en disant : "Attention, il faut se méfier" ».*

Il y a là un rappel du fait que l'entreprise n'est pas un monde à part, mais qu'elle baigne dans un environnement non seulement économique mais aussi social dont elle ne peut faire abstraction. Les salariés arrivent avec leurs représentations, forgées dans un contexte particulier, celui de quartiers difficiles où la montée d'un certain type de racisme tient surtout aux difficultés et aux frustrations accumulées. La réaction du DRH face à ces représentations est révélatrice de son inconfort : il ne comprend pas, n'approuve pas, mais ne condamne pas non plus. Il fait même preuve d'une sorte d'empathie due au fait que lui s'estime plutôt heureux de ne pas vivre dans cet environnement.

Cet autre responsable des ressources humaines, exerçant dans une usine située en milieu rural, porte un peu le même type de regard sur les salariés de l'entreprise, récalcitrants à intégrer des personnes d'origine étrangère :

*« Je considère qu'à C. le fond de la culture... est une culture du terroir, une culture agricole. Nous sommes sur la plaine d'Artois et quelque part tous ces gens là savent ce que c'est que la terre, ont un coin de terre, etc. Et je ne suis pas sûr que ce monde... je vais l'appeler rural, soit très... ouvert, très perméable à des personnes venant d'autres pays... J'ajoute qu'il y a un réflexe tout à fait naturel... C'est que face au problème d'emploi que nous avons rencontré, avec les crises industrielles à répétition du Nord... Y'a donc des taux de chômage très importants et qu'il y a de la part des gens un réflexe de repli, consistant à dire que face à un marché de l'emploi de moins en moins favorable et ben, mon gamin, j'aimerais bien lui réserver au moins les emplois qui sont encore disponibles dans le secteur... Qu'on ne vienne pas nous prendre notre travail... Y'a un autre réflexe, je pense, c'est qu'effectivement tout ce monde... Maghrébin. Est un monde qui vit à la périphérie des villes, c'est un monde urbain... Et qu'on n'a pas suffisamment veillé à l'intégrer à dose homéopathique dans des zones plus rurales. Donc il y a le choc d'origine nationale et raciale différente. Et il y a le choc des cultures... Différentes aussi, entre la ville et la campagne. (Silence)... Et puis, alors les moyens de communication ne favorisent pas, les médias ne favorisent pas actuellement l'image de ces gens là. »*

Plusieurs choses ici sont à noter, tout d'abord, la nature des causes mises en avant : monde rural peu ouvert et " choc des cultures " que constitue sa rencontre avec des jeunes " urbains ", crise économique et concurrence accrue au sein du monde ouvrier, enfin impact des médias que nous avons déjà détaillé.

Mais ce qui nous intéresse ici est la réaction du responsable des ressources humaines

face à ces constats. Réaction qui consiste à faire part de sa compréhension, ce qui donne l'impression qu'il cherche à excuser ses collègues.

Il y a dans l'exposé de ces situations une sorte d'appel à la compréhension de l'interlocuteur face à des comportements décrits comme quasiment ataviques, indissociables des personnes et territoires considérés, ce qui leur confère une sorte de caractère immuable. On est là dans une sorte de compréhension compatissante qui, de fait, annule toute possibilité d'action.



A la lumière des différentes stratégies énoncées on voit bien l'extrême fragilité des moyens personnels déployés pour lesquels le point commun reste la persuasion dans le discours. Toutes ont également pour récurrence de contourner la discrimination en sous-estimant le phénomène, voire même en l'occultant, ce qui pourrait avoir comme conséquence un caractère aggravant d'amplification de la discrimination vécue. Ces stratégies sont l'expression et l'avènement des postures de porte-à-faux, précédemment décrites, des acteurs. Doit-on, de fait, qualifier de "stratégies" les réponses apportées par ces derniers face à la discrimination (motivation, mise en perspective de l'exemplarité, discours sur les compétences...)?

## Conclusion

---

Les intermédiaires de l'emploi apparaissent isolés face aux demandes discriminatoires des entreprises. Les possibilités d'actions sont de ce fait inévitablement limitées par le flou et l'aspect général du discours institutionnel. Il leur est ainsi demandé de lutter contre les discriminations de manière générale mais ils sont évalués sur leur capacité à ne pas perdre d'entreprises. L'articulation entre ces deux orientations n'est pas définie institutionnellement. Il en découle logiquement une tendance à s'adapter aux demandes discriminatoires des entreprises avec de surcroît un sentiment de culpabilité du fait du non respect de la déontologie de la profession.

Cette tendance à l'adaptation par contrainte à la demande discriminatoire "pour ne pas perdre l'entreprise" conduit à un double effet. D'une part elle renforce l'invisibilité des processus discriminatoires et la sous-estimation de leurs effets. D'autre part elle évite au discriminé potentiel, la confrontation directe avec la discrimination renforçant ainsi les sentiments d'incompétences et/ou d'incapacités. Ce dernier effet est encore renforcé par l'adoption de stratégie de contournement consistant à "positiver" pour ne pas décourager. Il est ainsi demandé aux candidats de s'adapter toujours plus, de se mobiliser toujours plus, alors même que l'écueil est clairement perçu comme issu de pratiques discriminatoires.

L'acteur DRH occupe pour sa part une place particulière et stratégique du fait de ses marges de manoeuvres plus grandes. Cet aspect plaide pour une action spécifique



envers cet acteur que nous avons déjà mentionnée plus haut.

### **III. Des “ réponses ” imparfaites**

Des outils construits existeraient pour lutter contre les discriminations. Ils nous ont été cités dans quelque cas, plutôt rares : les paragraphes qui vont suivre décrivent des mesures jamais citées par plus de 5-6 personnes, professionnels de l'emploi ou de la politique de la ville.

#### **1. La mesure des compétences**

Si dans la grande majorité des cas les professionnels agissent selon des principes dictés par leurs seules expériences et convictions, des mesures plus formelles existent tout de même qui nous ont été présentées comme autant d'outils disponibles pour, si besoin, est, "contrer" une demande discriminante. L'une d'entre-elles vise la mesure objective des compétences du demandeur d'emploi en le soumettant à des tests d'évaluation précis et objectifs car totalement reliés au métier.

**« Vous avez des cas particuliers où vous avez du mal à placer la personne ?**

*Ben, y'a des entreprises où on essaye même pas... Il y a des entreprises, enfin moi, j'en vois une en particulier, enfin une à laquelle je pense... Où je sais que ça passera pas quoi. C'est une grande entreprise ?*

*Oui, une grande... Donc de toute façon au niveau de l'offre d'emploi, moi je la propose à tout le monde. Je ne fais aucune sélection. Mais je sais que sur place, il y a des gens qui ne seront pas convoqués ou... Même à compétences égales.*

**Oui, de toute façon vous au niveau de l'ANPE vous ne pouvez pas discriminer... Et vous essayez d'instaurer un dialogue avec l'employeur ?**

*Si j'essaye... Si, si souvent je... Mais je n'ai pas eu l'occasion d'intervenir sur une personne en particulier en fait. Je n'ai jamais eu à défendre un candidat en particulier. Donc... On a une batterie de moyens au niveau de l'ANPE pour tester les compétences. Et si le cas se présentait, je n'hésiterais pas à les mettre en place, pour prouver à l'employeur qu'il se trompe... après c'est quand même lui qui décide à la fin... Mais moi j'insisterais c'est sûr... Parce qu'on a les moyens techniques. Je veux dire, je ne veux pas défendre mon point de vue... Qui est absolument anti-raciste. Ce n'est pas cela que je veux... Ce que je veux c'est prouver la compétence des gens. Après si l'employeur est raciste jusqu'au bout des ongles, c'est tout quoi... Après il y a des employeurs qui nous disent... Ben non, vous comprenez, je ne peux pas prendre quelqu'un d'origine étrangère, parce qu'au niveau de mon équipe, ça va pas passer. Et des fois on se demande... Enfin moi ça m'est arrivé de me poser la question de dire directement à l'employeur mais vous leur avez demandé à votre équipe ce qu'elle en*



*pensait ? Et pas forcément. Il suppose que par rapport à l'équipe ça n'ira pas. Enfin je ne sais pas si en leur disant ça, ça leur amène des questions. Mais bon (Rires). » (Conseillère, SPE, Valenciennes)*

**« Il y a tellement de raisons pour justifier un "non-emploi".**

*Oui, tout a fait. Il pourra très bien déclarer que la période d'essai est manquée. Derrière ça on a quand même des outils. Si l'employeur, sur un poste qu'il a pu nous décrire, et sur un poste simple, qui ne demande pas d'expérience, et pour lequel il nous dit : "j'accepte un jeune du moment où il a une formation dans le domaine qui est le mien". Si on lui envoie – et ça je me fais fort de le faire, ça me ferait plaisir – si on lui envoie quelqu'un qui a le diplôme requis, qui visiblement a deux jambes, deux bras, une tête, qui a l'air bien fait. Si il le renvoie en disant : "ça colle pas parce qu'il ne sait pas faire". Un, je dirai "écoutez, votre profil de poste c'est ça" et il me le confirmera sans aucun doute, et je lui proposerai une évaluation du demandeur d'emploi. Une évaluation dans un organisme de formation réputé être neutre et je demanderai qu'on évalue le minimum de compétences qu'il fallait pour occuper le poste en question. J'ai jamais eu l'occasion de le faire. » (Conseiller, SPE, Val de Sambre)*

Plusieurs agents du SPE nous ont décrit cette méthode, tout en nous avouant, paradoxalement, ne jamais l'avoir utilisée. Se pose ici la question du coût de cette méthode au regard des moyens disponibles et certainement également de leur utilisation. On suppose aisément que la mise en œuvre de ce type de procédures nécessite d'être argumentée par l'agent qui la préconise, or le ressenti d'un demandeur d'emploi qui aurait le sentiment d'avoir été discriminé n'aurait certainement que peu de poids ici.

Une seconde méthode est mise en évidence par quelques uns de nos interlocuteurs : la méthode des **habiletés**, qui consiste en fait à juger des capacités d'une personne par un essai direct sur poste de travail.

*« Mais on a une super méthode de recrutement à l'ANPE qui s'appelle la méthode par les habiletés... Qui permet, justement de sélectionner, parce que je parlais de Toyota tout à l'heure, exclusivement sur les compétences... Donc même quelqu'un qui n'a pas de ... Enfin, il n'y a jamais de critères de diplômes, etc. Que des compétences techniques. Bon, ce n'est pas possible, je pense pour des postes de cadres ou des choses comme ça. Mais pour tout ce qui est production jusqu'au technicien... Si toutes les entreprises pouvaient généraliser ce système. Et le proposer et sensibiliser les entreprises. Comment ça marche ?*

**On ne voit pas le nom de la personne ?**

*C'est basé sur les compétences. Mais il n'y a pas d'entretien de motivation... Tout passe par des tests en fait. Des tests qui sont conçus pour tester les compétences techniques propres au métier mais aussi des compétences personnelles, d'adaptabilité. » (Conseillère, SPE, Valenciennes)*



*« Oui ! Moi, j'aurai bien voulu qu'on puisse expérimenter d'une manière ou d'une autre une méthode du type méthode des habiletés. Mais, les a priori sont très difficiles à... Ca peut s'appliquer quand les recrutements sont suffisamment importants parce que c'est une méthode apparemment assez lourde à mettre en place. Et puis, il faudrait que les acteurs locaux s'impliquent. Et aujourd'hui, on a plutôt le sentiment... J'ai plutôt le sentiment... Ca peut se comprendre d'ailleurs leur attitude ! C'est que comme il n'y a pas beaucoup d'emplois ici ! Il faut reconnaître qu'il y a aussi un problème de nombre d'emplois créés, à occuper ! On est plutôt face à l'entreprise, je ne vais pas dire dans une relation de soumission, mais presque. On essaye de satisfaire l'entreprise au mieux, quelles que soient ses exigences. Moi, ce qui me paraît important, c'est d'arriver à diminuer le niveau d'exigence des entreprises, en leur disant : “ vous avez des exigences sur des critères qui ne sont pas forcément ceux qui sont essentiels après dans la réalisation de la tâche ! ”. Attention ! Il ne faut pas être non plus utopiste, mais... Je pense qu'il y a, peut-être, un travail à réclamer dessus ! » (Chargée de mission Politique de la ville, Val de Sambre)*

Cependant, les personnes soulèvent elles-mêmes différents aspects qui rendent compte des limites de cet outil.

En premier lieu se pose là encore la question du coût de l'opération. Les expériences de ce type qui ont déjà été menées se sont déroulées dans des conditions particulières de recrutements massifs liés à l'implantation d'une grande entreprise. En aucun cas cette méthode ne peut être considérée comme un outil standard, réutilisable à l'infini. Elle nécessite tout d'abord une volonté forte de l'entreprise qui s'y engage, ainsi qu'un partenariat étroit avec les acteurs de l'emploi au niveau local, ceci engendrant une logistique forcément lourde à gérer.

Ceci étant dit, les résultats de ce type de démarche seraient extrêmement positifs en terme d'égalité des chances tout au moins dans l'accès à l'entreprise.

Dans ses principes, cette méthode peut être rapprochée des tests d'évaluation déjà exposés dans le chapitre précédent et qui concernent là aussi des grandes entreprises, et à l'intérieur de ces entreprises, des métiers dont le référentiel exact a pu être établi. Ceci signifie que tous ces procédés destinés à mesurer les compétences ne sont en réalité utilisables que pour des compétences purement techniques, où des critères objectifs (cadence, précision, etc.) peuvent être retenus. Cela n'enlève rien de l'intérêt de ces méthodes mais réduit considérablement leur champ d'action possible.



Le discours de la compétence est celui le plus mis en avant pour contrecarrer les pratiques discriminatoires. Il est mis en avant à la fois pour convaincre un employeur de la pertinence d'une candidature et pour diminuer les effets négatifs d'un vécu discriminatoire par réassurance du candidat sur ses compétences. La recherche de méthodes d'évaluations anonymes et centrées sur les seules compétences est expérimentée sur plusieurs territoires. Ces méthodes supposent néanmoins des conditions difficiles à réunir (de métiers, de taille de l'entreprise, etc.) et **nécessitent**



## **une conviction antidiscriminatoire partagée par l'employeur.**

### **2. Le parrainage**

Autre méthode abordée par six de nos interlocuteurs (intermédiaires et professionnels politique de la ville), le parrainage consiste en une mise en relation d'un jeune en recherche d'emploi avec une personne ayant déjà intégré une entreprise, généralement à un poste à responsabilités lui conférant un carnet d'adresses bien rempli.

Cette méthode, qui s'est déclinée par la suite en dispositif, avec tout ce que cela comporte de règles et de résultats escomptés, a, au départ, deux objectifs :

- faire en sorte que la communication s'établisse entre le jeune et le monde de l'entreprise en explicitant à chacun les 'codes' de l'environnement dans lequel l'autre évolue,
- faire bénéficier au jeune parrainé d'un réseau d'acteurs qui lui fait généralement défaut du fait de son peu d'expérience, mais aussi de son origine sociale.

Il est à noter que la moitié des personnes ayant mentionné ce type d'outil est actuellement en phase d'élaboration d'un projet de parrainage. Pour celles qui l'ont par contre déjà expérimenté, le constat est partagé :

*« Bon par contre après on a aussi des personnes qui sont plus jeunes, qui sont moins qualifiées et qui sont d'origine étrangère et où là... Alors là, quelle est la difficulté ? Alors le manque de qualification, l'origine... Mais l'origine dans... Elle y est quand même pour beaucoup... On a... Alors on a eu aussi une action que l'on a menée, c'est la boutique qui la portait, une action de parrainage... Avec des publics de personnes d'origine étrangère, pour accentuer... Donc les parrains sont des gens d'entreprises qui ont essayé d'accompagner les jeunes et qui nous ont quand même renvoyé ces difficultés.*

#### ***Eux-mêmes ?***

*Eux-mêmes, en disant qu'ils ont bien ressenti dans le réseau, dans les relations qu'ils avaient... Même s'ils essayaient de le positionner chez les collègues ou... Il y avait... «Oui mais attend nous, on a des clients qui viennent tous les jours...» Et même les gens de l'entreprise, ils ne sont pas prêts à faire le pas... On a eu des résultats. Bien sûr il y a des entreprises qui ne fonctionnent pas de cette façon là, mais c'est quelque chose qui s'est ressenti quand même. Et c'est là où, je dirais par exemple une action comme le parrainage pour ce type de public est très positive.» (Conseillère, Organisme de formation, Valenciennois)*

*« Nous ce qui nous intéresse et là on l'avait fait mais pas pour un grand groupe, parce que là on ne pouvait pas, on l'a fait pour dix personnes où on leur a proposé un système de parrainage pour les suivre individuellement dans leur recherche d'emploi et les insérer. Donc le... j'allais dire, on a été confronté à un problème. Le système du parrainage qu'on pensait être un bon système, pour nous ce n'est pas un bon système*



*parce qu'en fait il contribue à trop assister les personnes. Les personnes ont l'impression que finalement c'est comme si elles avaient un handicap mais si lourd qu'il fallait qu'on leur apporte un accompagnement mais vraiment... Bientôt si on allait pas chercher du travail à leur place c'est ça. Et puis, il y avait ce... On les confortait en plus dans le fait que si ça n'existait pas le parrainage, elles ne trouveraient pas de travail. » (Conseillère, Organisme de formation, Bassin minier)*

Les avis divergent quant à l'efficacité de ce type de mesure, dont les limites sont clairement exposées : le parrainage peut renvoyer à la personne parrainée sa propre "incapacité à" (réussir un entretien, intégrer le monde de l'entreprise...), agissant de ce fait sur sa confiance en soi et son esprit d'initiative.

C'est qu'ici il semble que l'action se concentre exclusivement sur la personne parrainée. Alors que nous devrions être en présence d'une démarche réciproque, de l'entreprise vers le jeune autant que du jeune vers l'entreprise, c'est d'un accompagnement qu'il s'agit. Un accompagnement destiné finalement à adapter le parrainé aux exigences de l'entreprise, avec donc cet implicite qu'il s'agit, pour permettre l'insertion professionnelle d'un jeune, de le rendre 'conforme' au monde économique. C'est un des travers de certains outils lorsqu'ils se généralisent au point de devenir des dispositifs, que de perdre en route les principes qui ont présidé à leur création.

Il semble toutefois que cette difficulté ait été repérée par les acteurs qui souhaitent aujourd'hui s'engager dans des projets de ce type.

*« Enfin, à un moment donné, il faut que le territoire s'en empare, il faut quelqu'un qui s'en empare ! Sauf qu'aujourd'hui, je n'ai pas encore vu qui ou quelle structure va pouvoir le faire ! On est à trois à réfléchir là-dessus. Donc, on prend le temps, on identifie des personnes qu'on pourra mobiliser sur un réseau de parrainage. Mais avant de le mobiliser, moi, je veux décortiquer ce qu'on entend par parrainage ! Et que ce soit quelque chose de clair, de méthodologique aussi ! Qu'on sache ce qu'on y met, qu'est ce qu'on y met derrière ! On ne dit pas : " on met en relation, point ! Et puis, vous vous débrouillez, vous voyez comme vous voulez ! ". Non, il faut qu'il y ait un objectif, il faut qu'il y ait un mode d'évaluation ! » (Chargée de mission, Politique de la ville, Val de Sambre)*

Aucune méthode n'est figée, et, en matière de discrimination, il reste certainement beaucoup à inventer. Il est surtout nécessaire de requestionner sans cesse les outils existants afin de les adapter bien sûr, mais aussi d'éviter qu'ils ne produisent des effets pervers.



Le parrainage est une pratique qui a été largement usitée pour tenter de contrecarrer les pratiques discriminatoires. Cette méthode se base sur l'idée d'un accompagnement renforcé du candidat afin de réassurer l'employeur sur le processus d'adaptation à l'entreprise. Il a cependant comme effet négatif de renforcer la stigmatisation du

candidat en visibilisant un traitement exceptionnel. Il tend également à produire, selon les acteurs, un "comportement d'assisté". Au delà de ces aspects négatifs repérés, il semble que ce qui est appelé "parrainage" recouvre des pratiques extrêmement diverses, généralement non construites et non accompagnées de méthodologies et d'évaluations préalablement élaborées.

### 3. La promotion d'exemples de réussite

Nous avons déjà exposé, dans le chapitre I, la manière qu'ont certains professionnels de s'appuyer sur des exemples de personnes d'origine étrangère engagées dans un 'parcours de réussite' afin de relativiser l'importance de la discrimination.

Ce qui n'est le plus souvent qu'une manière de faire destinée à redonner du courage aux personnes en situation d'échec, est également pensé dans quelques cas, comme un véritable outil de lutte contre les discriminations ethniques. En effet, plusieurs personnes d'un même territoire sont actuellement en train d'élaborer un projet autour de cette notion d'« exemple positif ».

*« Donc voilà. L'idée c'est ça, c'est de faire en sorte de remettre en relation un monde qui a peut être des préjugés sur une couche bien identifiée de la population. Soit en raison de son âge, les jeunes, on demande si ça ne fait pas peur maintenant. Une population de certains quartiers, effectivement, il n'est pas bon de dire qu'on vient de là, et il y a des gens qui ont du mal à trouver du boulot simplement parce que leur tête ou leur origine n'est pas franco française, quoi ! Il faut le dire aussi voilà ! Et l'idée c'est de toujours dans cet esprit Pygmalion là, c'est l'effet Pygmalion, c'est de stigmatiser les parcours qui ont réussi. »* (Chargé de mission, Politique de la ville, Val de Sambre)

Cette mise en exergue de personnes issues de l'immigration "qui ont réussi" doit être envisagée avec beaucoup de précautions. La manière dont elle est présentée ici est assez ambivalente : on ne sait finalement si la démonstration que l'on peut être d'origine étrangère et réussir sa vie professionnelle est destinée aux personnes en échec (avec l'espoir d'un « effet Pygmalion ») ou bien à la société dans son ensemble (pour lutter contre les « préjugés »). Le premier cas renvoie aux effets pervers déjà mentionnés dans le chapitre I, à savoir le renvoi de son échec à la personnes qui ne parvient pas elle-même à cette réussite, le second cas, par contre, serait effectivement une initiative intéressante pour contribuer à modifier l'image des populations d'origine étrangère.



Outre les méthodes centrées sur une évaluation plus objective des compétences et le parrainage, différents acteurs tentent d'agir sur les représentations sociales des employeurs. Pour ce faire l'idée d'une mise en visibilité des exemples de « réussites » est fréquemment invoquée. Cette mise en avant a un double objectif. Il s'agit de convaincre en premier lieu l'employeur du caractère erroné de ses préjugés en fonction

de l'origine. Nos interlocuteurs soulignent eux-mêmes les fortes limites de cet objectif. D'une part il renforce en cas d'échec de l'expérience les préjugés initiaux. D'autre part il ne permet pas en cas de réussite une disparition du préjugé en raison du processus de " mise en exception " : celui là n'est pas comme les autres. Il s'agit en second lieu de convaincre le discriminé potentiel du caractère non discriminatoire du monde de l'emploi c'est-à-dire d'adopter une posture du doute face aux témoignages du discriminé afin de maintenir sa mobilisation.

## Conclusion

---

Méthodes de recrutement par "habiletés", parrainage et mise en avant d'exemples de réussites sont les trois modalités les plus récurrentes mises en avant par les acteurs pour lutter contre les discriminations. Ces pratiques soulignent une volonté d'action d'une part et une difficulté à clarifier la réelle cible des actions. S'agit-il d'agir sur les discriminés potentiels, sur les employeurs, sur les autres acteurs, sur l'ensemble ? La non précision de cibles rend ces méthodes peut opérantes. Elle peut conduire également par endroit à des effets pervers renforçant l'internalisation des causes c'est-à-dire à renvoyer au discriminé potentiel la responsabilité de l'échec. Ces différentes pratiques nécessitent en conséquence une réelle évaluation et un outillage méthodologique d'accompagnement qui reste à produire.

Les limites de ces pratiques sont perçues par les acteurs qui les mettent en oeuvre. Cela nécessiterait un véritable travail de diagnostic et d'évaluation impliquant ces acteurs afin d'une part de tenir compte des savoirs accumulés sur ces pratiques, d'enrayer leurs effets pervers et de produire une construction méthodologique permettant de sortir des effets d'annonces et du bricolage spontané. En définitive ces pratiques apparaissent plus comme un " choix d'adaptation à une contrainte " qu'une réelle stratégie construite de lutte contre les discriminations.

Ces constats soulignent la faiblesse de la réflexion collective en matière de lutte contre les discriminations. Malgré des tentatives des acteurs de terrain d'initier des pratiques nouvelles, il n'existe aucune instance d'évaluation et de capitalisation des acquis et des limites. Dès lors ces pratiques tendent à se transformer d'expériences à évaluer et à améliorer qu'elles devraient être, en pratiques se reproduisant à l'identique " faute de mieux ". Si la lutte contre les discriminations est devenue un élément du discours public et politique, elle n'est pas encore une réalité faite de stratégies collectives, d'outils capitalisés et d'instance légitime de travail.

#### **IV. Politiques publiques et discrimination**

##### **1. Le mythe de la " transversalité " de la thématique**

La discrimination ethnique n'est pas une thématique en soi dans le cadre de la politique de la ville, depuis l'élaboration des contrats de ville du XIIème plan (2000-2006), c'est une préoccupation qui doit traverser toutes les autres. En tout cas, tel est le « discours officiel », qui nous est rapporté par les professionnels de ce secteur.

La plupart d'entre eux ne sont pas dupes de ce qui n'est, effectivement, qu'une déclaration d'intention si l'on en croit le silence des documents contractuels (contrats de ville et d'agglomération) sur le sujet.

*« On en était sur les idées : comment ça pourrait être fait etc... Si ça doit être une action transversale ou une action proprement dit....Bon, je vous ai répondu que à force de faire du transversal, pour moi personnellement, c'est juste du bruit, on ne fait plus rien ! On traite de rien et ça c'est bon pour toutes choses ! Il faudrait... pourquoi pas avoir un chargé de mission au niveau du GIP !*

***Comment vous voyez effectivement à l'avenir à la naissance de projet de lutte contre la discrimination sur le territoire ?***

*S'il n'y a pas un aiguillon et quelqu'un qui pousse à ça, je veux dire on...ça va tourner en eau de boudin, comme on dit. » (Chargé de projet, politique de la ville, Val de Sambre)*

***« La question de la discrimination n'a donc pas été vraiment intégrée à la politique de la ville ?***

*Ben si quand même.*

***Oui, mais je veux dire... pas de manière spécifique.***

*Mais je.... Comment ? Attendez, je vais chercher quelque chose.*

***Ok. (il va chercher un dossier avec les thématiques de la politique de la ville)***

*... (Il lit) Donc contrat de ville de l'arrondissement de Valenciennes... Y'a 5 enjeux thématiques qui avaient été dégagés, donc pour développer derrière des conventions thématiques... Donc sur la santé, l'habitat/renouvellement urbain, accès à l'emploi/insertion développement économique, éducation/culture et prévention délinquance/sécurité... Mais je veux dire en transversal de ces 5 objectifs thématiques, y'avait 5 enjeux transversaux... Le 1er l'amélioration, la coordination de l'action publique au sein de la lutte contre les exclusions... Deuxième, la participation des habitants/la mise en réseaux, la classification, la proximité des acteurs... Le soutien à la parentalité... L'intégration des personnes issues de l'immigration/la réinsertion des personnes primées de justice et l'égalité des chances. (Il cherche d'autres choses dans le dossier).*

***Et est-ce que vous avez en tête des actions concrètes par rapport à ces thématiques ?***

*Au niveau de l'Agglo, non. Mais très certainement, si on regarde sur l'ensemble des*



*contrats de ville, sur les autres villes, y'a certainement des actions qui se font (silence).*

***Et la réflexion vis à vis de ce sujet, elle en est ou ? Vous en discutez ?***

*Au niveau de Valenciennes Métropole... Pour l'instant non... On ne développe pas d'action particulière dans ce domaine-là. Il y a des actions à caractères culturelles ou... santé (silence) » (Chargé de mission, Politique de la ville, Valenciennois)*

La « transversalité » affichée de la discrimination raciale ne serait donc qu'un euphémisme signifiant en fait qu'elle n'est absolument pas traitée par la politique de la ville. Toutefois, si le constat est énoncé avec clarté, il est finalement assez peu remis en cause. Les chefs de projet et agents de développement interrogés sont peu nombreux à se positionner pour des actions clairement dévolues à la lutte contre les discriminations. L'impression générale est que ce problème est de ceux dont on ne sait que faire, dont on n'ose se saisir.

*« Bien sûr, on l'a ... Mais, il faudrait qu'en même temps qu'elle soit vraiment transversale ...[...] Je ne suis pas non plus convaincue que l'on doit traiter la discrimination raciale dans un volet complet comme ça...un paquet cadeau et on...Je crois qu'il faut vraiment...Comment dire... Insuffler cet esprit-là, garder à l'esprit dans chaque action, qu'il faut lutter contre les discriminations. Ça ne nous empêche pas d'avoir quelques actions qui ont plus que comme objectif, que ce soit l'objectif caché ou affiché de lutte contre la discrimination, mais je crois qu'il ne faut pas non plus là aussi... »*

***Que cela devienne un leitmotiv, du genre...***

*Oui ! Ca risque au contraire d'avoir des effets inverses, je pense...C'est malheureux à dire, mais j'en suis convaincue ! Ça pourrait donner le sentiment qu'on s'occupe d'une catégorie de population là où on devrait s'occuper de l'ensemble de la population... » (Chargée de mission, Politique de la ville, Val de Sambre)*

Cela provient, selon nous, de deux facteurs :

- Tout d'abord un manque de consensus sur l'analyse de la discrimination, sa définition, ses causes, la manière dont on peut lutter contre. Ces analyses désordonnées sont bien visibles dans ce rapport.

- Ensuite, un manque criant de volonté politique, dénoncé, généralement avec prudence, par certains professionnels. A cet égard, la montée de l'extrême droite au niveau local ces dernières années ne facilite pas non plus l'engagement des techniciens, car aussi volontaires soient-ils, ils n'en dépendent pas moins des élus.

Non contraints de se mobiliser sur cette question bien qu'elle leur incombe dans les textes, ils sont donc très peu à s'en saisir personnellement.

Le traitement de la question paraît compliqué, une certaine peur de se saisir de ce sujet induit une posture de prudence.

*« Ah d'accord... Euh, on a abordé aussi un peu la question en politique... C'est quand même un sujet sensible (silence)... très lié à la politique... Il peut y avoir des communes où ce type d'action effectivement va être fortement développé et des communes où... »*

*On ne voudra même pas en parler... donc là... Nous, techniciens, on est là que pour conseiller les élus et après appliquer les décisions politiques qui sont prises... Je suppose qu'un chef de projet... Il aura beau avoir sur une commune, je ne sais pas... Il aura beau avoir toutes les convictions possibles et imaginables, si les élus, le conseil municipal décide de ne pas travailler là dessus... Je ne vois pas ce qu'il peut faire quoi... Ou alors il s'engage dans la vie associative et il fait des actions parallèles... Ce qui arrive souvent d'ailleurs. » (Chargé de mission, Politique de la ville, Valenciennois)*

*« Et puis, il y a beaucoup de discours ici ! C'est pour ça que je dois y aller mollo, là-dessus, parce que je ne veux pas qu'on rentre dans un certain discours. Je veux qu'on propose des choses très concrètes et qui apportent vraiment quelque chose ! On sait que c'est un sujet sur lequel on travaille, ne nous précipitons pas proposer des trucs tape à l'œil ! [...] j'ai quelques idées, mais, au fur et à mesure, elles tombent. Non, parce qu'il y a quand même... Il faut que ça rentre... Il faut que ce soit... Il faut que ça puisse mobiliser du monde. » (Chargée de mission, politique de la ville, Val de Sambre)*

L'oscillation est visible : la politique qui consiste à afficher sans rien faire de concret est dénoncée cependant qu'aucune alternative n'est réellement proposée. La prudence est en effet de rigueur face à un sujet considéré comme 'sensible', et auquel les acteurs de la politique de la ville, nous l'avons vu, n'ont pas été formés.



Les différents acteurs de la politique de la ville expriment un malaise certain et une posture de prudence sur le fait d'afficher publiquement une politique de lutte contre les discriminations raciales et/ou ethniques. Nous sommes ici en présence d'un des effets de la montée des idées populistes aux différentes élections sur les territoires explorés conduisant à ne pas vouloir apparaître comme privilégiant certaines parties de la population. Il en découle la mise en avant d'une transversalité de cette mission avec pour effet de "noyer cette thématique".

Qui s'empare de la question ? Tout le monde s'en occupe, donc personne ne s'en saisit vraiment. Il y a un manque de coordination et de conceptualisation à ce sujet de la part des acteurs. La transversalité apparaît ici comme le moyen d'éviter un mode de gestion beaucoup plus spécifique des personnes issues de l'immigration, une façon d'éviter l'affichage d'une certaine forme de discrimination positive.

## **2. Les non dits sur la discrimination positive**

De fait, la notion de "discrimination positive", lorsqu'elle est abordée, ce qui reste rare, (une dizaine de personnes en tout) fait plutôt figure d'épouvantail.

Il semble parfois qu'elle sert surtout à justifier l'inaction actuelle. Le traitement préférentiel d'une catégorie de population n'étant apparemment pas compatible avec le



concept français d'égalité, il faut donc englober la question des discriminations dans la notion plus large de lutte contre les exclusions, au risque, comme nous venons de le voir, de la diluer...

**« Donc il n'y a pas vraiment d'action ..**

*Non, ça pose un... Un autre problème, beaucoup plus fondamental en terme d'action, c'est-à-dire que... Si on part du principe qu'il faudrait gommer ces discriminations à l'embauche... Est-ce que ça veut dire pour autant qu'il faut monter des dispositifs particuliers... pour ces personnes ? ... C'est-à-dire les cibler... A la limite, a contrario, les cibler encore plus... C'est-à-dire avoir une politique discriminatoire, pour lutter contre les discriminations, ça commence à être un petit peu compliqué quoi... Alors est-ce qu'il ne faut pas, qu'il y ait effectivement une prise de conscience... des difficultés d'intégration des personnes issues de l'immigration... Mais que ce soit une préoccupation constante, une sorte de fil conducteur, je dirais mental... et que dans toutes les actions qu'on développe que l'on ait en tête cette préoccupation, mais que l'on ne développe pas des actions spécifiques... Sauf, si c'est de l'alphabétisation où... Bien évidemment pour des gens qui arrivent sur le territoire et qui ne connaissent pas un mot de français, là il faut mener des actions particulières, pour leur apprendre le minimum de la langue française... et après... Je veux dire dans les politiques un peu plus générales contre les exclusions... Est-ce que l'on a intérêt à stigmatiser ces populations ? Moi, je pense que non... Mais c'est facile à dire. » (Chargé de mission, Politique de la ville, Valenciennois)*

La faible importance donnée à cette notion dans le discours des professionnels de la politique de la ville, ou leurs hésitations lorsqu'ils l'abordent ont un caractère quelque peu étonnant.

Il semble il y avoir un oubli généralisé du fait que la politique de la ville, en instaurant un traitement dérogatoire de certains territoires, a été une des premières mesures de discrimination positive qui a été mise en place par l'Etat français. En ce sens, on peut donc affirmer que ce principe d'action ne met pas en péril les principes fondamentaux de notre pays, et ne fait au contraire que transformer une égalité de principe en une égalité réelle.

Néanmoins, quelques interlocuteurs se montrent favorables à des mesures de discrimination positive, notamment dans le domaine de l'emploi, et aimeraient aller ou vont au-delà de celle qui renvoie seulement à une géographie prioritaire.

*« Si on veut que les gens soient égaux, c'est pas de donner pareil, c'est faire des traitements différents. Donc si on fait des traitements différents, on discrimine un caractère différent, mais c'est quand il va contre les gens, comme pour l'embauche ou..*

***Vous êtes pour des mesures de quotas, de ...***

*Ah oui, oui*

***Pour vous c'est ...***

*Ah oui oui, je dis que oui, comme la parité si si, ... » (Responsable syndicale,*

Valenciennois)

*« Justement, est-ce que vous avez, quand même, des critères de choix ? Apparemment, vous faites preuve de discrimination positive puisque de toute façon vous ne prenez que des gens qui font partie des quartiers prioritaires !*

*Oui, oui ! Je le revendique ça ! Je le revendique, moi ! Oui, je le dis ! Je dis que celui qui habite dans un quartier, celui qui a un nom de consonance étrangère et qui s'appelle Mohamed ou Ahmed et qui vit dans un quartier merdique aura plus de mal à s'en sortir que quelqu'un qui habite au centre ville ! Son réseau sera moins fourni, quoi ! Moi, je regrette ! En plus, les parents, la plupart du temps, c'est des parents qui ne travaillent pas ou ne travaillent plus ! Donc, il n'a pas de réseau ; il ne s'est pas construit de réseau ; il ne sait pas construire de réseau ! Ses potes, à lui, ne travaillent pas. Par contre, celui qui habite en centre ville, ses parents travaillent : ils sont commerçants ou alors ils travaillent comme salariés avec la sécurité sociale et la CAF ! C'est plus facile pour eux de rentrer ou d'avoir des filons ! Moi, je regrette, c'est la réalité ! Donc, oui ! Je revendique la discrimination positive » (Conseiller, Organisme d'insertion, Val de Sambre)*

La "discrimination positive" brille plutôt, dans ces entretiens, par son absence. C'est encore apparemment une notion qui dérange, qui remet en cause un certain nombre de situations. C'est surtout un concept qui est mis en pratique depuis des années sans être nommé. Ce non-dit est, selon nous, extrêmement préjudiciable, à l'heure où les politiques publiques devraient être interrogées quant à leur contribution au phénomène discriminatoire.



La discrimination positive est peu abordée dans nos entretiens et met en évidence un malaise certain. Les acteurs sont à la fois conscients de la nécessité d'une action compensatoire et redoutent les effets pervers que celle-ci peut produire. Même ceux s'exprimant nettement en faveur de ce type de démarche s'interrogent sur ses effets. Nous avons ici, selon nous, les effets de la suridéologisation du thème issu du débat national. Le malaise repéré ne peut que nous étonner s'agissant de la politique de la ville compte tenu du fait que, dans son principe même, celle-ci est un traitement exceptionnel de certains territoires en raison de désavantages sociaux. La politique de la ville qui aurait pu être l'endroit d'une expertise sur ce type de démarche permettant d'alerter sur les dérives possibles, ne semble pas jouer cette fonction. Sans doute une analyse des raisons de ce silence est-elle nécessaire pour l'avenir.



## Conclusion

---

Les contextes politiques locaux interviennent fortement pour produire du malaise dans la manière d'aborder la question et une posture de grande prudence dans la façon de la prendre en charge. L'affichage public de la lutte contre les discriminations ethniques et/ou raciales est de ce fait particulièrement faible. Tout se passe comme si nous étions devant un objet vécu comme nécessaire mais impossible. Il en découle une insatisfaction générale du fait d'une logique consistant à " en parler sans l'afficher ", à " tenter d'agir sans le visibiliser ", etc.

La prégnance du discours sur la transversalité de la lutte contre les discriminations, nous semble être un des résultats de cette contradiction, beaucoup plus qu'une conviction d'une efficacité plus grande de ce type de pratique en comparaison avec une prise en charge spécifique et repérée. Il en découle une tendance à une non prise en charge de la question par diffusion extrême dans l'ensemble des thématiques de la politique de la ville. Tout le monde s'en occupe, donc personne ne s'en saisit vraiment. Il y a un manque de coordination et de conceptualisation à ce sujet de la part des acteurs.

La même contradiction produit également un silence à l'endroit du thème de la discrimination positive. Silence et malaise semblent caractériser les propos des acteurs. Même ceux de la politique de la ville sont prudents sur ce thème alors que cette politique est par essence en lien avec une démarche compensatoire. Les effets pervers potentiels et le débat national suridéologisé semblent neutraliser ici la réflexion et donc sans doute l'action. La politique de la ville ne joue pas ici sa fonction d'expertise issue de sa pratique objective de discrimination positive depuis sa naissance. Elle ne peut donc pas aider dans le repérage des effets pervers et des méthodes permettant de les neutraliser.

## Conclusions et préconisations

Cette partie de la recherche met en évidence quelques axes de conclusions à partir desquels nous pouvons formaliser des préconisations. Celles-ci seront complétées et enrichies dans un second rapport, le référentiel de démarche locale de lutte contre les discriminations, qui marquera l'aboutissement du projet dans le cadre duquel s'inscrit cette étude.

### 1) REPENSER LES ACTIONS DE FORMATION A DESTINATION DES INTERMEDIAIRES DE L'EMPLOI

Nous avons dans le chapitre précédent souligné l'importance de passer d'une formation s'adressant aux individus à une action de qualification des structures et institutions en matière de lutte contre les discriminations. Par ailleurs, il est également mis en évidence le besoin de maintenir encore l'effort de formation. En effet la connaissance du cadre juridique et du dispositif de lutte contre les discriminations afférent paraît encore largement insuffisante. Enfin, il semble aux dires des acteurs rencontrés que les formations suivies soient essentiellement centrées sur les discriminations directes, renforçant ainsi la sous-estimation des autres formes de discriminations.

Notre **première préconisation** se formalisera comme suit :

Reconstruire les actions de formation dans leur contenu en insistant sur les dimensions suivantes :

- Les formes indirectes et invisibles de discriminations,
- Le rôle que peuvent avoir les professionnels en terme de co-production involontaire des discriminations – dans un souci également de déculpabiliser les personnes,
- L'investissement actif du dispositif 114,
- La présentation des limites et effets pervers des pratiques actuelles liées au parrainage et à la mise en avant d'exemples de réussites.
- La notion de victimisation et la nécessité de prendre en compte la souffrance de l'individu malgré tout.

Redéfinir les actions de formation en terme de méthode d'action en étant attentif à :

- Former des collectifs et non pas des individus
- Associer tous les niveaux hiérarchiques à ce travail
- Faire valider la formation par l'instance politique de la structure
- Faire émerger la parole des professionnels en encourageant le débat interne
- Partir des situations que rencontrent les intermédiaires dans leur pratique

## 2) REDEFINIR LES CONTOURS DU DISPOSITIF 114

Le présent chapitre met en lumière une tendance au développement d'un rapport sceptique au 114 qui n'est pas contrebalancé par les effets des témoignages des personnes ayant eu recours au dispositif. Ces derniers ont un sentiment d'inefficacité et d'une non lisibilité de la procédure. La dimension de proximité du 114 est dès lors à interroger. Les suites des appels sont également à analyser pour comprendre les causes du sentiment d'illisibilité que nous avons rencontré. Une remise à plat globale du dispositif est donc nécessaire d'où notre **seconde préconisation** :

Reformaliser en tenant compte des évaluations existantes les tâches des référents 114 et la présentation publique du dispositif. Sans être exhaustif les dimensions suivantes auront à être prises en compte :

- La formation plus poussée des référents 114 afin de les mobiliser sur l'ensemble des formes de la discrimination et non uniquement sur la discrimination directe comme c'est souvent le cas aujourd'hui,
- Réunir régulièrement et par territoire les référents 114 afin de favoriser la circulation des savoirs et pratiques et repérer les points de blocage des procédures,
- Relancer une nouvelle campagne d'information avec des messages et des supports prenant en compte les raisons du rapport sceptique au dispositif.

## 3) EVALUER ET FORMALISER UNE METHODOLOGIE DE L'ACCOMPAGNEMENT, DU PARRAINAGE ET DE L'EVALUATION DES COMPETENCES

Méthodes de mesure des compétences, parrainage et mise en avant d'exemples de réussites sont les trois types d'action les plus récurrentes mises en avant par les acteurs pour lutter contre les discriminations.

Elles présentent différentes limites :

- Les méthodes s'appuyant sur l'évaluation ou le test des compétences (méthode des habiletés) sont apparemment de mise en œuvre complexe et nécessitent dès lors un investissement important de la part de l'entreprise,
- Le parrainage et la mise en avant d'exemples de réussite sont pour leur part, susceptibles de produire par des biais différents une sous estimation des processus discriminatoires, une invisibilisation plus grande et une négation de la parole des discriminés. En effet, même si ce n'est pas l'effet recherché au départ, ces deux méthodes se centrent dans la pratique sur le paradigme de l'adaptabilité c'est-à-dire sur l'idée de renforcer l'adaptation du discriminé potentiel au cadre de l'entreprise. Ce faisant elles posent comme analyse que ce qui fait problème ce n'est pas la discrimination mais des "incapacités", des "insuffisances", etc. La lutte contre les discriminations tend de ce fait à se transformer involontairement en son exact inverse : la négation des discriminations en raison de l'origine ou plus exactement la non qualification du réel par ce qu'il est.



Notre **troisième préconisation** se formalisera en conséquence comme suit :

Répertorier et analyser les différentes expériences qui ont vu mises en pratique les méthodes fondées sur la mesure des compétences en vue de répondre aux objectifs suivants :

- Répertorier les moyens réellement nécessaires à la mise en œuvre des évaluations de compétences et de la méthode des habiletés,
- Elaborer une méthode fondée sur les mêmes principes mais nécessitant une logistique moindre,
- Entamer une réflexion sur les marges de manœuvre dont disposent les agents du SPE pour mettre en place ce type de mesures que ce soit vis-à-vis de leur institution ou de l'entreprise.

Produire un diagnostic exhaustif par territoire des actions liées à la mise en évidence d'exemples de réussite et au parrainage. Ce diagnostic devrait, selon nous, se construire à partir d'une logique participative c'est-à-dire inclure les structures et personnes mettant en oeuvre ou ayant mis en oeuvre ce type de pratique. Il aurait en outre pour objectif :

- De contribuer à détacher ces pratiques de la seule logique de l'adaptabilité actuellement dominante,
- De prendre en compte les effets pervers actuellement constatés par les acteurs,
- De clarifier le discours de présentation de ce type de pratique,
- Plus généralement de formaliser une méthodologie, une procédure de mise en oeuvre, des outils et des systèmes d'évaluation de ce type d'action.

#### 4) ARTICULER TRANSVERSALITE ET MANDATEMENT REPERE DANS LES DISPOSITIFS PUBLICS

Le présent chapitre a mis en évidence la prégnance des contextes politiques locaux dans l'affichage plus que discret des politiques de lutte contre les discriminations. Il en découle une posture de la prudence peu susceptible d'encourager de réelles dynamiques de la part des professionnels. Dans ce contexte l'analyse pertinente d'une transversalité nécessaire de la prise en charge de la question, se transforme en orientation " molle " : Tout le monde s'en occupe, donc personne ne s'en saisit vraiment.

Par ailleurs, les professionnels de la politique de la ville semblent globalement assez désarmés face à cette thématique dont ils ne parviennent pas à saisir les contours et l'articulation avec leurs missions premières.

Notre **quatrième préconisation** se formalisera donc comme suit :

- Articuler transversalité et prise en charge spécifique. Dans l'ensemble des dispositifs publics (éducation nationale, politique de la ville, service public de l'emploi, etc.) une personne pourrait être missionnée dotée de pouvoirs suffisants et de missions



précises, non pas pour prendre en charge elle-même, mais pour garantir que la lutte contre les discriminations se décline réellement dans l'ensemble des actions,

- Effectuer une évaluation des politiques publiques menées dans les quartiers en difficulté ces vingt dernières années en analysant les *effets pervers* qu'elles ont engendrés,

- Examiner plus spécifiquement la question du lien entre emploi et logement en prenant en compte le fait que l'ascension sociale passe aussi, dans une certaine mesure, par la possibilité de quitter ces quartiers.

- Organiser, pour et avec les professionnels de la politique de la ville, des formations-débats afin d'éclairer sur les processus en œuvre dans le phénomène discriminatoire et favoriser la prise de recul sur les pratiques.

##### 5) AGIR SUR LES PARCOURS PROFESSIONNELS

La présente étude a mis en évidence la nécessité d'appréhender tous les « espaces – temps » dans lesquels s'exerce la discrimination et de ne pas se focaliser uniquement sur le moment de l'entrée dans l'entreprise. Des processus sont à l'œuvre à d'autres étapes de la vie professionnelle (au cours de la formation, dans l'entreprise, etc.), processus sur lesquels il est possible d'agir si l'on identifie les bons acteurs.

Sur ce point, notre **cinquième préconisation** est donc la suivante :

Elaborer des stratégies de *prévention* des discriminations à l'emploi par un travail en amont du marché du travail. Deux axes peuvent être développés qui consistent à :

- Intégrer la question des discriminations dans la formation des futurs responsables des ressources humaines sur le mode de la sensibilisation afin que cet acteur incontournable puisse user à bon escient de sa place dans l'entreprise.

- Travailler sur les parcours de formation au travers de la question du conseil et de l'orientation des personnes et ce, dès la formation initiale. Ceci nécessite de travailler avec tous les acteurs impliqués (éducation nationale, mais aussi centres de formation, chambres consulaires, etc.) afin d'éviter les échecs programmés pour cause de filière saturée ou encore les orientations par défaut.

## Conclusion générale

A l'issue de ce travail d'investigation, force est de constater l'ampleur du chemin qui reste à parcourir. L'ensemble des étapes logiques d'une action contre les discriminations est encore l'objet d'hésitations, de questionnements et de malaises. Les différents acteurs que nous avons rencontrés sont partagés à la fois sur les constats, sur l'analyse des causes, sur les actions souhaitables et sur les méthodes à déployer. On comprend mieux dans ce contexte la lenteur des transformations, y compris dans les phases où le discours politique et institutionnel se fait volontariste.

Si la majorité des acteurs rencontrés constate l'existence de discriminations avérées sur le marché de l'emploi (avec une fréquence encore plus forte pour les acteurs issus de l'immigration), d'autres continuent à nier ou à minimiser cette réalité.

A la source de cette appréciation du réel se trouve, selon nous, un phénomène majeur : le sentiment d'impuissance. Celui-ci peut provoquer par souci de réassurance une relativisation des problèmes. Les sources de ce sentiment sont multiples et méritent que l'on s'attache à chacune d'elle : flou de la commande, injonction contradictoire, isolement face à la réalité, etc. Quelles que soient les causes, le résultat reste cependant le même : une tendance à minorer la réalité conduisant parfois à se méfier du discours des discriminés potentiels. L'ambiguïté du concept de « victimisation » explique ainsi selon nous sa fréquence dans les énoncés.

De la même façon une tendance à restreindre les discriminations à leurs seules formes directes c'est-à-dire à les confondre avec le racisme idéologique est clairement repérée. Le corollaire de cette réduction est une minimisation des formes indirectes et systémiques de la discrimination en raison de l'origine. Pourtant, toutes les études existantes convergent vers le constat que ce sont ces deux dernières formes qui sont à la fois les plus fréquentes et les moins visibles. A la base de cette réduction se trouve, selon nous, une explication essentialiste de la discrimination qui aurait pour seule source les « mentalités » ou les « préjugés ». On comprend mieux dès lors la prégnance du sentiment d'impuissance. Rien ne serait possible si ce n'est l'attente de « l'effet du temps » sur les mentalités. Cette approche « moralisante » est étonnante dans une période où se sont multipliés les actions de formations en matière de lutte contre les discriminations. Une évaluation approfondie de celles-ci mérite d'être mise à l'ordre du jour.

Les différents acteurs nous sont aussi apparus à des places sensiblement différentes par rapport à la discrimination c'est-à-dire ayant des systèmes de contraintes et des marges de libertés distincts. Ce constat plaide pour des sensibilisations et des formations « sur mesure » c'est-à-dire se bâtissant à partir des contraintes objectivées. Faute de cela les formations standardisées sont incapables de transformer la situation et chargent le formé d'une dissonance entre la prise de conscience d'une action nécessaire et l'impossibilité de la mettre en œuvre.

Les personnes rencontrées nous sont également apparues comme disposant d'un savoir non utilisé. Ils sont ainsi en mesure de décrire les secteurs plus fortement discriminant





que d'autres, les mécanismes invisibles (mode de recrutements, héritages historiques, etc.). Ce constat nous oriente en direction d'une action localisée à partir des savoirs disponibles par les professionnels. Il reste à repérer l'acteur institutionnel légitime pour animer cette dynamique de mobilisation. La politique de la ville pourrait être cet acteur mais elle souffre d'un manque de mandatement sur ce dossier d'une part et d'une tendance à ne traiter cette question que sous l'angle de la transversalité : c'est-à-dire par tous ce qui veut fréquemment dire par personne.

Notre étude permet également de mesurer les impacts des différents dispositifs de lutte contre les discriminations mis en œuvre. En premier lieu ceux-ci sont encore largement méconnus pour une partie non négligeable de notre échantillon. Ils sont par ailleurs utilisés de manière passive et souvent sous le seul angle de l'affichage et de l'information. A l'évidence, ces constats méritent une action de requestionnement à la fois des dispositifs existants, de la manière dont les différentes institutions les ont perçus et de la façon dont ils sont présentés dans les différentes formations en cours. A ne pas mener cette action de retoilettage, c'est le sentiment d'impuissance qui est renforcé.

Sur chacun des aspects décrits ci-dessus nous avons tenté de dégager des préconisations et des pistes d'actions. La mise en débat de celles-ci à la fois au sein de chaque institution et dans une optique interpartenariale et territoriale est nécessaire, sous peine de rajouter une étude à beaucoup d'autres alors que la priorité reste à l'action dans notre domaine. Si cette étude permet de contribuer à cette nécessaire remobilisation, nous en serions satisfait.

## Hypothèses de l'étude

Ce sont les hypothèses à partir desquelles ont été élaborées les grilles d'entretien. Elles ont été confirmées ou infirmées lors de l'analyse.

### ❖ **Chefs d'entreprise/DRH**

Le tableau des emplois de l'entreprise induit la représentation plus ou moins forte de populations d'origine étrangère. (peut induire une discrimination systémique)

La trajectoire personnelle de l'employeur influe sur l'existence de discriminations (convictions : pratique de parrainage pour aider des jeunes en difficulté ; vécu de la guerre d'Algérie...)

Certains modes de recrutement induisent plus facilement la discrimination (recrutement familial, annonces...)

Les tendances discriminatoires augmentent dans une situation de sur-représentation de la demande par rapport à l'offre.

L'anticipation des réactions réelles ou supposées des clients/salariés peut augmenter la discrimination

La discrimination ne se situe pas seulement à l'accès à l'emploi, mais également en cours de vie professionnelle (relégation à des postes subalternes, différence de salaires à poste égal, etc.)

L'état du contexte général peut induire des attitudes discriminantes (représentations).

Le réseau de l'employeur influe sur ses représentations (état d'idéologie sectorielle).

Il y a une tendance à élargir les discriminations légales au delà de la manière dont la loi les pose.

Les représentations sociales ethnicisées des capacités et savoir être influent sur les choix.

La perception des conséquences d'une hétérogénéité culturelle (en terme général et philosophique – opinion -, en fonction de l'état de l'équipe, etc.) peut influencer sur la discrimination (anticipation des réactions des collègues...)



## ❖ **Personnes ayant vécu une situation de discrimination**

Le phénomène de la discrimination, vécu parfois de manière récurrente, peut inscrire une personne dans un processus de « victimisation »<sup>24</sup>.

Les déformations cognitives émanant du groupe dominant (employeurs ou autres), intériorisées par les victimes de discrimination, engendrent une attitude résignée de ces dernières quant à l'obtention d'un emploi les inscrivant dans une stratégie de l'échec :

- renoncements à leurs droits
- Acceptation de leur disqualification sociale
- Stratégie d'évitement de recherche d'emploi

L'expérience de la discrimination peut inscrire une personne dans un sentiment de culpabilité, lui-même résultant de la remise en cause « injustifiée » de leurs capacités à, de leurs compétences à. De fait, une sous-estime de soi devient prégnante chez cette personne.

Le processus de victimisation expliquerait, pour une part, des réactions dites « déviantes » telle que la violence issue, elle-même, d'une sorte de paranoïa anticipant l'acte de discrimination.

Les personnes ayant vécu un acte de discrimination à l'emploi sont dépourvues de moyens afin de mettre un terme à la discrimination et de rétablir la justice sociale.

Les dispositifs en place de lutte contre les discriminations (CODAC, 114...) ne représentent pas aux yeux des « discriminés » une possibilité de réparation de l'injustice qu'elles ont subie : leur confiance dans les institutions n'est pas au mieux, de plus, une réparation judiciaire ne peut équivaloir à une réparation psychologique.

Les personnes ayant vécu un acte de discrimination à l'emploi deviennent actrices de ce combat par le biais de ressources propres liées au militantisme (associatif...) et / ou par le biais d'études qu'elles entreprennent ayant un lien étroit avec ce qu'elles vivent. (Métiers du social ou emploi choisi en fonction d'un parcours de vie).

La discrimination peut avoir comme conséquence le renforcement chez certaines personnes du sentiment d'identification à leur propre groupe originel qui les éloignent, de fait, de ceux qu'ils jugent être un exo groupe ; éloignement qui est à considérer comme un isolement social (repli sur soi et communautaire).

---

<sup>24</sup> Nous entendons par victimisation le processus menant une personne au statut de victime.

## ❖ **Acteurs de la politique de la ville**

La fonction et la place qui sont données aux acteurs de la politique de la ville ne leur permettent pas à elles seules une appréhension complète de leur environnement, qui est perçu au travers du prisme institutionnel.

Le concept de "discrimination raciale" n'est pas encore véritablement appréhendé par tous dans sa complexité.

Le concept de discrimination et son entrée en termes juridiques et politiques relèvent d'une certaine nouveauté. De fait, la discrimination en tant que telle n'est pas encore inscrite dans la conscience collective des acteurs de la politique publique.

La question de la discrimination est traitée de manière indifférenciée par rapport aux autres thématiques abordées en politique de la ville, voire de manière délayée au sein des thématiques majeures.

La question de la discrimination est traitée comme une thématique à part; cloisonnée par rapport aux champs d'action "traditionnels" de la politique de la ville

Il existe toujours une marge de manœuvre en terme d'initiatives et/ou de gestion de projets, et dont les acteurs peuvent se saisir ou pas.

❖ **Intermédiaires de l'emploi intervenant dans le *placement* des personnes**

Sur un territoire donné, une discrimination "spatiale " peut doubler une discrimination établie sur l'origine.

La trajectoire des personnes explique leurs représentations.

La nature de la relation conseiller-entreprise influe sur la possibilité de la discrimination.

Les tendances discriminatoires augmentent dans une situation de sur-représentation de la demande par rapport à l'offre.

L'anticipation des discriminations possibles amène le professionnel à restreindre le champ des possibles.

Les représentations des individus peuvent augmenter la discrimination.  
Les objectifs auxquels les structures sont astreintes rejoignent des logiques de discrimination positive.

Un système de contraintes imposé par un dispositif ou un contexte (obligation de résultats, charge de travail...) peut amener un conseiller à discriminer.

Des intermédiaires de l'emploi ont déjà reçu des aides en ce domaine. Ces aides influent sur les pratiques.

Les individus élaborent des façons d'agir construites.

Des solutions peuvent être envisagées en commun au sein de l'organisme.

### ❖ **Intermédiaires de l'emploi intervenant dans l'orientation des personnes**

L'accès des personnes à des dispositifs de formation/ d'accompagnement/ d'orientation est inégal suivant des critères tels que l'origine.

La trajectoire des personnes influe sur leurs représentations.

Il y a toujours une part de subjectivité (chez le conseiller) dans l'orientation de la personne.

L'origine ethnique fait partie des critères subjectifs qui jouent un rôle dans cette orientation.

⇒ En terme de capacités supposées

⇒ En terme de possibilité d'intégration supposée (*en lien avec capacité des secteurs/métiers d'accepter, de « gérer » les différentes cultures*)

L'expérience de la discrimination influe sur les comportements, les motivations des personnes.

Il existe une discrimination systémique au niveau de la formation initiale

Un système de contraintes imposé par un dispositif ou un contexte (obligation de résultats, charge de travail...) peut amener un conseiller à alimenter une discrimination systémique.

Il existe une conscience du problème chez les professionnels.

Les individus élaborent des façons d'agir construites

Des solutions peuvent être envisagées en commun au sein de l'organisme

Des intermédiaires de l'emploi ont déjà reçu des aides en ce domaine. Ces aides influent sur les pratiques.

## Références bibliographiques

AMAR Naouel : *Les jeunes femmes diplômées de l'enseignement supérieur issues de l'immigration inscrites à l'AFIJ. Analyse des profils et de l'insertion professionnelle*, Paris, AFIJ, janvier 2001, 32 p.

AUBERT France, TRIPIER Maryse, VOUREC'H François : *Les jeunes diplômés issus de l'immigration face à l'emploi : égalité des chances ou discrimination ?*, Paris, rapport de recherche pour le programme éducation et formation en Europe du département SHS du CNRS, décembre 1995, 28 p., annexes

AUBERT France, TRIPIER Maryse, VOUREC'H François : *Jeunes issus de l'immigration, de l'école à l'emploi*, Paris, CIEMI, L'Harmattan, 1997, 267 p.

BENYACHI Ahmed, BOUAMAMA Saïd : *Les discriminations dans l'emploi et leurs impacts, l'exemple roubaisien*, Roubaix, Voix de Nanas, mars 2000, 95 p.

BOURMMANI Moustapha direction : *Les discriminations à l'emploi. L'insertion professionnelle des jeunes issus de l'immigration*, Paris, L'Harmattan, Licorne, 2001, 205 p.

BORRILLO Daniel : *Lutter contre les discriminations*, Paris, La Découverte, avril 2003, 201 p., bibliogr. 9 p.

COLLECTIF : *Discriminations "raciales" et politiques antidiscriminatoires, fiches pour l'action*, Lyon, Millénaire 3, Villes pluriculturelles et cohésion sociale en Europe, Eurocities, 72 p.

Voir aussi : <http://www.millenaire3.com>

COLLECTIF : *La discrimination ethnique : réalités et paradoxes*, Ville Ecole Intégration Enjeux, n°135, décembre 2003, 236 p.

COLLECTIF : *France-USA : agir contre les discriminations. Tome 1, philosophies et politiques*, Hommes & Migrations, n°1245, septembre - octobre 2003, pp. 1-90

COLLECTIF : *France-USA : agir contre les discriminations. Tome 2, méthodes et pratiques*, Hommes et Migrations, n°1246, novembre - décembre 2003, pp 1-102

COLLECTIF : *Construire une politique d'égal accès à l'apprentissage des jeunes issus de familles immigrées. Synthèse des travaux coordonnés par le FASILD 1999-2002*, Paris, FASILD, 169 p.



Délégation Interministérielle à la Ville (DIV), Direction de la Population et des Migrations (DPM), Direction générale Emploi Formation Professionnelle (DGEFP), Fonds d'Action Sociale (FAS) : *Lutter contre les discriminations raciales sur le marché du travail. Contrats de ville du XIIème Plan*, 2 volumes, septembre 2000, collection Guide pratique

DE RUDDER Véronique, POIRET Christian, VOURET François : *L'inégalité raciste, l'universalité républicaine à l'épreuve*, Paris, Presses Universitaires de France, novembre 2000, 213 p., bibliogr. Pp 203-211, coll. Pratiques théoriques

DOMBRET Camille : *La politique gouvernementale de lutte contre les discriminations "raciales" en France. Etude de cas : la CODAC du Nord*, IEP de Lille, juin 2002, 146 p., bibliogr. 9 p., annexes 41 p.

FELOUZIS Georges, LIOT Françoise, PERROTON Joëlle : *Ecole, ville, ségrégation. La polarisation sociale et ethnique des collèges dans l'académie de Bordeaux*, FASILD, PUCA, juin 2002, 278 p.

FITOUSSI Jean-Paul, LAURENT Eloi, MAURICE Joël : *Le traitement préférentiel des quartiers pauvres, les grands projets de ville au miroir de l'expérience américaine des "empowerment zones"*, Migrations études, n°114, juin 2003, 8 p.

KIRSZBAUM Thomas : *Le traitement préférentiel des quartiers pauvres, la discrimination positive territoriale dans les grands projets de ville au miroir de l'expérience américaine des empowerment zones, rapport final*, Paris, CEDOV, étude réalisée pour le compte du FASILD et PUCA, décembre 2002, 209 p.

LANQUETIN Marie-Thérèse : *La double discrimination à raison du sexe et de la race ou de l'origine ethnique : approche juridique*, Paris, Association pour le développement des recherches et études sociologiques, statistiques et économiques (ADRESSE), décembre 2002, 85 p.

MASSON Brigitte, VAN DE WALLE Isabelle, BEN MOUHOU Nacéra, collaboration, CHEBROUX Jean-Bernard collaboration : *Les atouts et limites du parrainage comme outil de politique publique d'accès à l'emploi et de lutte contre les discriminations*, Paris, Centre de recherche pour l'étude et l'observation des conditions de vie (75), décembre 2001, 154 p.

SANTELLI Emmanuelle : *La mobilité sociale dans l'immigration. Itinéraires de réussite des enfants d'origine algérienne*, Toulouse, Presses Universitaires du Mirail, juin 2001, 305 p., bibliogr. pp 283-293

SAYAD Abdelmalek : *L'immigration ou les paradoxes de l'altérité*, Bruxelles, De Boeck Université, 1991



SAYAD Abdelmalek : *La double absence*, Paris, Seuil, 1999 ; et de nombreux articles.

TRIBALAT M, *Faire France. Une enquête sur les immigrés et leurs enfants*, Paris, Ed. La Découverte, 1995

*Pour une bibliographie plus exhaustive sur la question des discriminations « raciales » à l'emploi, on pourra consulter la base de données bibliographiques du Réseau Intégration (réseau de centres de ressources pour les acteurs locaux de l'intégration, de la ville et de la lutte contre les discriminations raciales) disponible sur internet :*

<http://www.reseau-integration.net> ou <http://www.dlmondealautre.org>

*A signaler également le site très complet, notamment dans le domaine juridique, du Groupe d'Etudes et de Lutte contre les Discriminations (GIP GELD) :*  
<http://www.le114.com>