

Fonds d'Action et de Soutien pour l'Intégration et la Lutte contre les Discriminations

**DIAGNOSTICS TERRITORIAUX STRATEGIQUES DANS LES DOMAINES DE
L'INTEGRATION ET DE LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS**

**LOT 16 : « DIAGNOSTIC PAS DE CALAIS – BASSIN MINIER – INTEGRATION –
DISCRIMINATION : QUELLES REALITES ? »**

Rapport final - Octobre 2005

Thomas Kirszbaum - Renaud Epstein - Patrick Simon

Recherches et Études sur les Politiques Socio-urbaines (R.E.P.S.) - SIRET 385 229 349 00027 15 rue Pavée 75 004 Paris - Tel :
01 42 71 75 96 - E-mail : tkirszbaum@yahoo.fr

INTRODUCTION.....	2
1. LE DIAGNOSTIC.....	5
1.1. L'intégration et les discriminations : éléments d'objectivation.....	5
<i>a) La présence immigrée dans le Bassin minier : mise en perspective historique.....</i>	<i>5</i>
<i>b) L'intégration des immigrés et de leurs descendants aujourd'hui.....</i>	<i>9</i>
<i>c) Des différentiels dans l'emploi qui signalent des traitements discriminatoires.....</i>	<i>20</i>
<i>d) Etude de cas : le retour à l'emploi des ex-salariés de Métaleurop-Nord.....</i>	<i>27</i>
1.2. Les discriminations vues par les acteurs locaux.....	39
<i>a) Un discours d'occultation ou d'euphémisation des discriminations d'aujourd'hui en référence au modèle minier d'hier.....</i>	<i>41</i>
<i>b) Un discours qui renvoie aux discriminés la responsabilité des discriminations d'aujourd'hui.....</i>	<i>43</i>
<i>c) Un discours d'incrimination de la société locale.....</i>	<i>50</i>
<i>d) Un discours sur les effets discriminants des politiques publiques.....</i>	<i>56</i>
1.3. Le bilan de l'action publique locale.....	67
<i>a) Des interventions principalement orientées vers un objectif d'intégration.....</i>	<i>67</i>
<i>b) L'émergence des discriminations « systémiques » sur l'agenda local.....</i>	<i>70</i>
2. VERS UNE POLITIQUE LOCALE DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS ?.....	76
2.1. Les obstacles structurels à la mise en oeuvre locale d'une politique de lutte contre les discriminations.....	77
<i>a) Le déficit d'institutionnalisation de la lutte contre les discriminations.....</i>	<i>77</i>
<i>b) Une politique de lutte contre les discriminations en butte au principe d'universalité.....</i>	<i>87</i>
2.2. La lutte contre les discriminations à l'épreuve des spécificités territoriales.....	94
<i>a) Une difficile entrée en politique.....</i>	<i>94</i>
<i>b) Au-delà des fermetures d'entreprises, un tissu économique fermé.....</i>	<i>103</i>
<i>c) L'ouverture du système : un enjeu du développement local.....</i>	<i>107</i>
CONCLUSION.....	112

INTRODUCTION

Le FASILD et la CAHC ont engagé, à la fin de l'année 2004, une démarche de diagnostic territorial stratégique dans les domaines de l'intégration et de la lutte contre les discriminations. L'élaboration de ce diagnostic s'est opérée de manière séquentielle : collecte des données disponibles susceptibles de renseigner sur la réalité des phénomènes ; analyse des représentations des acteurs locaux et bilan de l'action publique ; approfondissement du diagnostic (modules d'enquêtes spécifiques).

La capitalisation des connaissances disponibles opérée dans les premiers mois de l'étude visait à identifier les besoins d'approfondissement du diagnostic. Conformément à nos craintes initiales, le travail d'objectivation opéré s'est heurté aux limites propres à l'appareillage statistique français, qui ne permettent de dresser qu'un tableau très fragmentaire des réalités locales en matière d'intégration et de discriminations.

L'analyse des représentations des acteurs a permis de mettre en évidence plusieurs lignes de discours, révélatrices de l'absence de vision partagée des phénomènes par l'ensemble des acteurs locaux. Nous avons pris le parti, dans le présent rapport, de restituer un grand nombre de propos d'acteurs, parce qu'ils nous paraissaient illustrer aussi bien les points de consensus à partir desquels pourra se construire une stratégie locale, que les lignes de clivages restant à surmonter pour parvenir à la mettre en oeuvre. L'importance des clivages, ou tout du moins la pluralité des lignes de lecture des enjeux, a été confirmée par le bilan de l'action publique réalisé à la double échelle de la Communauté d'agglomération d'Hénin-Carvin et de la Région, niveau depuis lequel sont impulsées les politiques locales d'intégration et de lutte contre les discriminations.

Au vu des éléments ainsi capitalisés, il est apparu nécessaire de conduire des enquêtes complémentaires, pour éclairer le débat local sur la réalité des discriminations et contribuer à la définition d'une stratégie territoriale en matière de lutte contre ces dernières. Cinq modules d'enquête complémentaires étaient prévus :

- Un module portant sur la connaissance des situations socio-économiques des immigrés (venus adultes ou ayant grandi dans le territoire) résidant dans la CAHC, à partir d'une exploitation spécifique du recensement général de la population.
- Un second module relatif à l'accès à la représentation politique (présence des Français issus de l'immigration maghrébine dans les conseils municipaux des 14 communes de la CAHC et au sein de son conseil communautaire).
- Le plan de reclassement de Métaleurop-Nord faisait l'objet d'une troisième proposition d'enquête. Il s'agissait de déterminer si, deux ans après la fermeture de l'usine, les taux de retour à l'emploi varient sensiblement en fonction des origines des ex-salariés inscrits dans le plan de reclassement.

- En complément de ces enquêtes portant sur la représentation politique, les situations socio-économiques et l'emploi, le quatrième module traitait d'un registre plus symbolique : l'accès à la médaille d'honneur du travail, distinction républicaine destinée à récompenser l'ancienneté des services effectués par un salarié français ou étrangers travaillant en France.
- Enfin, l'emploi municipal faisait l'objet d'une cinquième proposition d'enquête. Il s'agissait de comptabiliser le nombre d'agents issus des minorités visibles dans les appareils municipaux des 14 communes de l'agglomération et au sein des services de la communauté d'agglomération. Cette approche n'a pas été rejetée lors du comité de pilotage. Cependant, faute de validation politique explicite en réunion ou *a posteriori*, les données prévues n'ont pu être recueillies¹.

Enfin, trois modules ont été envisagés au cours des enquêtes –dont deux ont été suggérés au cours des entretiens par des acteurs rencontrés–, avant d'être abandonnés parce que paraissant trop complexes à mettre en place dans le cadre de la présente étude. Ces enquêtes pourraient néanmoins être conduites à l'avenir dans un autre cadre :

- Insertion professionnelle : comparaison des parcours et des situations des bacheliers d'une promotion donnée d'un lycée du territoire, en fonction de leurs origines.
- CAF / CCAS : taux de réponses positives aux demandes d'aides facultatives des ménages, en fonction de leur origine.
- Accès aux emplois de la zone commerciale de Noyelles-Godault : présence des immigrés et de leurs descendants dans les emplois de cet important pôle tertiaire, en distinguant les emplois de vente, de sécurité et de manutention.

Le présent rapport s'appuie donc sur des matériaux diversifiés :

- la littérature grise et scientifique sur l'immigration, l'intégration et les discriminations dans le Nord-Pas-de-Calais en général, et dans le Bassin minier en particulier ;
- la littérature grise (diagnostics, projets, bilans) sur la politique de la ville, le développement local, l'emploi, le logement, l'action sociale, etc.
- des bases de données statistiques et administratives : recensement général de la population, fichiers des demandeurs d'emploi, observatoire de la demande du logement social.
- les informations recueillies lors de 67 entretiens (cf. encadré page suivante)

¹ Il était proposé de s'appuyer sur les secrétaires généraux ou secrétaires de mairie, pour mesurer la présence de membres de ces minorités visibles, en distinguant les postes occupés par les agents selon leur catégorie (A, B, C) et leur statut (fonctionnaires territoriaux, contractuels, contrats aidés).

Entretiens réalisés

67 personnes ont été interrogées, dans un cadre individuel ou collectif.

Parmi elles, 42 sont des acteurs du Bassin minier, 20 sont des acteurs départementaux et 5 sont des acteurs régionaux.

Afin de respecter l'anonymat qui a été garanti à nos interlocuteurs sur un sujet parfois considéré comme sensible, leurs propos ont été restitués en indiquant seulement leurs fonctions, lesquelles ont été réparties en 6 grandes catégories : maires, cadres de l'État, fonctionnaires territoriaux, cadres d'un service public local, agents d'un service public local, organisme para-public et milieu associatif.

Plus précisément, l'échantillon des personnes interrogées se décompose de la manière suivante :

- Maires (3)
- Cadres de l'État (19) : intégration et lutte contre les discriminations, politique de la ville, emploi et formation, équipement, éducation, action sociale
- Fonctionnaires territoriaux (5) : politique de la ville, logement, action sociale
- Cadres d'un service public local (10) : emploi, logement, action sociale
- Agents d'un service public local (9) : emploi, action sociale
- Organismes para-publics (11) : emploi, développement économique, politique de la ville, culture, jeunesse

- Milieu associatif (10)

Sans rompre la règle de l'anonymat, on précisera parfois le secteur professionnel du locuteur, lorsque cette indication présente un intérêt particulier pour l'analyse.

4 FASILD / CAHC – Diagnostic intégration / discrimination – Rapport final

² Cette partie s'appuie sur l'ouvrage collectif « Tous gueules noires, histoire de l'immigration dans le bassin minier du Nord-Pas-de-Calais », Centre historique minier du Nord-Pas-de-Calais, n°8, 2004.

³ Manifestations de xénophobie évoquées dans *Germinal* de Zola.

1. LE DIAGNOSTIC

1.1. L'INTEGRATION ET LES DISCRIMINATIONS : ELEMENTS D'OBJECTIVATION

a) La présence immigrée dans le Bassin minier : mise en perspective historique²

L'histoire de l'immigration se confond avec la formation du Bassin minier. L'ouverture des premiers puits provoquera tout d'abord des migrations pendulaires régionales, avant de s'étendre aux pays limitrophes. Puis, avec la politique active de recrutement des Houillères et l'attraction spontanée qu'exerce la mine sur des migrants en quête d'emploi, l'activité minière va générer des mouvements migratoires considérables et façonner durablement le paysage économique, urbain et humain du bassin.

Comme pour l'ensemble des départements de l'Est et du Nord de la France, les premières migrations proviennent de Belgique. Cette immigration fondatrice des Belges (pour reprendre l'expression de G. Dumont dans sa contribution à « Tous gueules noires », op. cit.) se produit à la fin du XVIII^{ème} siècle avec l'exploitation des premières mines. C'est une immigration de travailleurs qualifiés qui apportent leur savoir-faire. Une seconde phase s'ouvre après 1850, durant laquelle les travailleurs belges semblent moins expérimentés. Ils ne font qu'apporter leur force de travail et leur présence provoque des réactions xénophobes³. En dépit de leur proximité géographique et culturelle, les Belges sont considérés comme des étrangers. En août 1892, une flambée de xénophobie dans la région de Lens et de Liévin provoque le départ de 905 ressortissants belges tandis que leurs logements sont pillés. Cette vision des Belges comme des étrangers indésirables est contemporaine de la consolidation de l'identité nationale, durant la III^{ème} République. Elle peut également s'expliquer par la concurrence qui s'instaure entre les travailleurs locaux et les migrants. La figure du « jaune » venant casser les salaires est promise à un bel avenir et resurgira à chaque nouvelle crise économique.

L'immigration algérienne débute au tournant de la première guerre mondiale dans des circonstances qui ne seront pas conservées par la mémoire locale. A cette époque, 1 500 kabyles sont employés dans les mines du Nord-Pas-de-Calais, dont 900 à Courrières à la suite de la perte brutale de main d'oeuvre survenue avec la catastrophe de 1906. Les effectifs totaux n'ont jamais atteint les niveaux élevés observés avec l'immigration belge ou polonaise, notamment parce que l'assouplissement des conditions de circulation qui avait prévalu pendant la guerre de 14-18 a été supprimé jusqu'en 1944. Pour l'essentiel, les migrations en provenance d'Algérie sont restées relativement limitées pendant l'entre-deux-guerres, sur le plan national comme dans le Bassin minier. On recense près de 5 800 Nord-Africains en 1923 dans les deux départements, dont 30% environ travaillaient dans la mine.

5 FASILD / CAHC – Diagnostic intégration / discrimination – Rapport final

Le véritable décollage de l'immigration algérienne commence dans les années cinquante. Près de 25 000 « Français musulmans » sont recensés dans les deux départements en 1962. Ils bénéficient d'une priorité sur les ressortissants étrangers pour être recrutés dans les entreprises métropolitaines et sont sélectionnés par des commissions installées dans les villages d'émigration. Les Algériens sont massivement présents dans le mouvement syndical et politique communiste jusqu'en 1953. Après cette date, leur culture politique et syndicale est réinvestie dans le mouvement national, dont les organisations de libération sont fortement implantées dans le Bassin minier. Les manifestations de xénophobie et la méfiance à l'égard de cette main d'oeuvre iront croissantes avec le durcissement de la lutte pour l'indépendance nationale.

Comme pour l'immigration polonaise (cf. infra), les politiques d'hébergement des Houillères opéraient sur un mode communautaire. Les migrants algériens étaient regroupés par douar d'origine. Leur mode d'organisation était fondé sur la reconstitution des petites communautés d'origine, régulées par les anciens. Le patron gérait les comptes, prêtait de l'argent et servait d'intermédiaire avec les autorités locales. La continuité de la pratique religieuse était assurée par le patronat des Houillères qui prit en charge la construction d'une mosquée à la cité des Six-Drèves, à Libercourt, en 1952. Sur une logique assez similaire à celle observée dans l'immigration polonaise, mais à moins grande échelle, un environnement communautaire a donc accompagné l'installation des Algériens dans le Nord, sans pour autant imprimer des traces profondes dans la mémoire collective. Nous reviendrons sur le caractère sélectif de cette mémoire et ses conséquences sur les représentations actuelles de l'histoire de l'immigration dans le Bassin minier.

L'immigration la plus massive et la plus marquante, du point de vue des structures sociales locales, restera celle des Polonais. Dès 1912, 2 000 Polonais -dont 620 mineurs- résident dans la région. Les premiers flux concernent des mineurs expérimentés, directement recrutés dans la Ruhr pour venir exploiter les gisements du Nord et du Pas-de-Calais. A leur arrivée, les Polonais rencontrent l'hostilité de la population et déplorent les conditions de travail, inférieures à celles dont ils bénéficiaient en Allemagne. L'hostilité envers ces dénommés « Prussiens » devient si forte pendant la première guerre mondiale qu'ils sont évacués avec leurs familles vers les houillères du Massif central. Après la guerre, une convention d'immigration est signée avec le gouvernement polonais. La grande migration des Polonais est alors engagée et plus de 200 000 viendront s'installer dans le Bassin minier entre les deux guerres. En 1930, ils représentent plus du tiers des effectifs des Houillères du Nord et du Pas-de-Calais et 83% des étrangers employés dans les mines. Presque tous les Polonais travaillant dans le Pas-de-Calais (90%) sont des mineurs, soit une quasi mono-activité.

Les conditions dans lesquelles les Polonais se sont installés dans les corons ont été largement décrites et sont exceptionnelles à bien des égards. La reconstitution d'un milieu polonais dans les corons a favorisé le maintien d'un mode de vie communautaire. Du point de vue des compagnies minières, l'idée était de créer des conditions favorables à l'attraction de nouveaux migrants, mais également de rendre possible leur retour rapide. De fait, des rapatriements de masse seront organisés pendant la crise des années 30. Mais en dépit de ces retours forcés et du nombre inconnu de retours volontaires, les

6 FASILD / CAHC – Diagnostic intégration / discrimination – Rapport final

Polonais vont s'enraciner dans le Bassin minier. Petits commerces et cafés polonais, myriades de sociétés sportives, musicales, théâtrales, religieuses fleurissent dans les corons. Des instituteurs, pris en charge par les compagnies houillères et le consulat polonais de Lille, ainsi que des prêtres polonais viennent assurer l'enseignement et la conduite des âmes. On compte relativement peu de syndiqués ou de personnes détachés de la religion, ce qui tranche avec la situation des ouvriers français. Seul un petit noyau de Polonais adhère à la CGT et la CGTU, mais ils s'organisent en sous-sections de langue.

La micro-société polonaise est donc relativement autonome. Les statuts des associations prévoient ainsi que seuls les Polonais peuvent en être membres. Les mariages se tiennent pour l'essentiel dans la communauté. Les vieux mineurs refusent de se faire naturaliser. En 1929, le Préfet du Pas-de-Calais demande : « quelle est l'aptitude de l'immigrant polonais à s'assimiler ? La réponse est nette : aucune, quant au présent du moins ». Les Polonais finiront par s'intégrer à la société locale qui sera durablement transformée, en retour, par leur présence. Cette évocation des diverses phases de la trajectoire d'intégration des Polonais fait ressortir le caractère quelque peu reconstruit des discours actuels qui vantent les efforts d'intégration accomplis par cette communauté, pour souligner a contrario les difficultés d'intégration des Maghrébins. Le mythe de la « bonne intégration » des Polonais est un puissant vecteur d'identité locale, comme on le verra plus loin.

Après 1945 arrivent les Italiens, Algériens et Marocains. Moins marquante que dans l'Est, l'immigration italienne dans le Bassin minier du Pas-de-Calais a été cependant très visible, car regroupée dans quelques petites villes. Comme pour les Polonais, on observe le maintien de traditions et de liens avec les régions d'origine, ainsi que la constitution d'une micro-société très active : cercles pour hommes, dégustations de produits, fêtes, chorales, missions catholiques et activités d'organisations syndicales (INCA, ACLI) italiennes, liés à la CGIL, qui mettent en place des actions purement internes à la communauté (alphabétisation, cours de langue italienne pour les enfants, colonies de vacances en Italie...). Dès la fin des années 50, l'immigration italienne se tarit, les flux s'orientant vers des pays à plus fort potentiel économique, comme l'Allemagne et la Suisse.

C'est à cette période que va monter en puissance le recrutement des mineurs marocains, avec la signature d'une convention franco-marocaine en 1963 et l'installation d'un bureau de l'Office National d'Immigration au Maroc. Les prospecteurs allaient dans le Rif, alignaient les hommes valides sur la place du village et les embarquaient dans l'heure. Les procédures de recrutement ne faisaient pas dans le détail : dentition, ossature, examen sommaire de santé avant d'apposer un tampon à même la peau. En une quinzaine d'années, près de 77 000 mineurs seront ainsi recrutés au Maroc. L'immigration est essentiellement masculine et se destine à être transitoire puisque ne sont proposés que des contrats précaires de 12 ou 18 mois renouvelables. Il faudra attendre 1980, après une grève appuyée par les syndicats, pour que les Marocains obtiennent le statut de mineur et les avantages afférents. L'entrée dans le statut va marquer le début d'un processus de sédentarisation et de regroupement familial. Il s'agit là de la principale différence entre les migrations algérienne et les marocaine, les Algériens étant arrivés dans les années 50 avec des contrats de famille et ayant bénéficié dès leur arrivée du statut de mineur.

7 FASILD / CAHC – Diagnostic intégration / discrimination – Rapport final

L'arrivée massive des Marocains s'effectue sur fond de crise charbonnière, alors que la production connaît une réduction et que les premières conversions se produisent dans le Bassin minier. Près de 3 600 Marocains étaient encore en activité au début des années 80 lorsque l'activité est entrée dans sa phase terminale. A la fermeture des mines, un tiers est retourné au pays avec une prime de licenciement, mais la perspective de perdre les droits acquis et l'aspiration à continuer à vivre sur place ont fini par avoir raison d'un projet de retour au pays de plus en plus mythique. Le choix majoritaire sera d'opérer une reconversion professionnelle sur place ou de prendre des mesures de retraite anticipée.

Toutefois, l'égalité de statut ne sera pas absolue après 1980, notamment pour le bénéfice de la retraite (laquelle n'est pas versée en cas de retour au pays) et des avantages liés aux logements gérés par la Soginorpa (transmission aux ayants droit, acquisition des logements à prêts bonifiés). En l'absence d'accord bilatéral de réciprocité avec le gouvernement français, les mineurs marocains n'ont donc pu bénéficier pleinement des avantages attachés au statut du mineur. Si l'égalité des droits était respectée en matière de retraites, elle n'a pas débouché sur une égalité des conditions. Les mineurs marocains sont arrivés trop tard pour avoir pu accomplir une carrière complète avant la fermeture des puits. Une partie d'entre eux est partie en retraite anticipée avec de faibles pensions, dont les montants étaient parfois inférieurs au minimum vieillesse, tandis que d'autres sont entrés dans les plans de reclassement. Mais ces plans semblent n'avoir pas bénéficié de la même façon à tout le monde. Beaucoup d'anciens mineurs se sont vus proposer des postes à EDF-GDF. D'office, les non-nationaux s'en trouvaient exclus.

Concernant le logement, près de la moitié des mineurs marocains ont été exclus de l'offre de rachat de leurs avantages en nature (chauffage, logement), qui ne s'adressait qu'aux anciens agents de Charbonnages de France ressortissants d'un État-membre de la Communauté européenne ou d'un pays ayant conclu un accord de réciprocité avec la France, comme la Pologne. Parmi les Marocains, cette possibilité n'a été ouverte qu'à ceux qui étaient partis en conversion et 1 081 d'entre eux ont ainsi pu racheter leurs avantages en nature.

La sédimentation des différentes migrations compose le paysage actuel du Bassin minier. Ces migrations sont inscrites dans la mémoire locale, mais avec des déformations significatives. Les descendants des migrants polonais sont désormais très présents dans la société locale et leur parcours d'intégration est parfois montré en exemple aux migrations plus récentes. De toute évidence, les situations sont peu comparables compte tenu des périodes concernées : alors que l'immigration polonaise s'est développée aux grandes heures de la production minière, les migrants marocains sont arrivés pour fermer la mine. En parallèle, la montée en puissance du regroupement familial a profondément transformé la place et la visibilité locales des immigrés d'origine maghrébine, de l'entreprise vers le voisinage et l'école. La diversification des espaces sociaux qu'ils ont investis, a modifié la nature des enjeux d'intégration, qui ne se résument plus à la figure du travailleur immigré, d'autant moins que ces travailleurs ont vu leur statut professionnel remis en cause par la fermeture des mines.

Si l'hostilité et la xénophobie ont été équivalentes pour chacune des migrations, le travail de dissolution des distances culturelles dans les représentations est loin d'être achevé vis-à-vis des Maghrébins, surtout les Marocains. Ces derniers représentent certes une grande partie des entrées nouvelles dans le département et donc dans le Bassin minier (sachant que près de 60% des dépôts de demande de regroupement familial viennent de l'arrondissement de Lens). Mais l'idée d'une distance culturelle insurmontable est reconduite pour les descendants d'immigrés de la deuxième ou troisième génération, alors même qu'ils n'entretiennent, semble-t-il, que des relations épisodiques avec le pays de leurs parents et qu'ils se présentent sur le marché du travail avec un niveau de formation scolaire amélioré⁴.

b) L'intégration des immigrés et de leurs descendants aujourd'hui

Quelle est la situation actuelle des différents groupes de migrants qui ont formé le Bassin minier ? L'analyse des parcours d'intégration suivis par les immigrés et leurs descendants repose sur un matériau statistique que nous avons tenté de réunir auprès des producteurs de données. Une première précision s'impose sur le champ du possible en la matière. Les informations faisant apparaître la nationalité et le pays de naissance des individus sont peu fréquentes dans l'appareil statistique français et, même lorsqu'elles existent, ces informations ne sont pas diffusées selon les procédures courantes. Cela ajoute une difficulté supplémentaire à la collecte des données. Pour l'essentiel, les statistiques administratives portent sur les étrangers, soit avec le détail des nationalités, soit dans une nomenclature dite simplifiée en trois postes : Français, étrangers UE, étrangers hors UE. En revanche, le recensement de la population effectué en 1999 permet d'analyser la situation des immigrés (personnes nées étrangères à l'étranger) indépendamment de leur nationalité actuelle. Une partie des immigrés sont venus à l'âge adulte vivre et travailler dans le bassin minier, tandis que d'autres sont arrivés dans l'enfance et ont été socialisés et scolarisés en France. Les statistiques concernant ces derniers fournissent des informations sur le devenir de ce qu'on appelle habituellement la « seconde génération ». Pour obtenir une représentation plus exhaustive de tous ceux qui, nés en France de parents immigrés, composent aujourd'hui cette fameuse « seconde génération », il nous aurait fallu obtenir le pays de naissance des parents ainsi que leur nationalité, ce qui ne figure ni dans le recensement, ni a fortiori dans aucune source administrative. En conséquence, les quelques tableaux portant sur les jeunes concernent les immigrés et non à strictement parler la « seconde génération ».

Le recensement de 1999 comprend de nombreuses variables permettant de détailler la situation des immigrés. Ces données ont notamment été exploitées par l'INSEE pour établir des atlas régionaux pour le FASILD. Le recensement en continu inauguré en 2004 n'a pas encore produit de résultats exploitables à un niveau infra-départemental et nous utilisons ici, comme pour l'Atlas du Nord-Pas-de-Calais, les données issues du recensement de 1999.

9 FASILD / CAHC – Diagnostic intégration / discrimination – Rapport final
Description socio-démographique des immigrés dans la CAHC

Pour des raisons de secret statistique, il n'a pas été possible de traiter la communauté d'agglomération d'Hénin-Carvin dans son ensemble : ce découpage administratif n'est pas retenu par l'INSEE, et l'addition des communes est limité par l'absence de données concernant les 3 communes de moins de 5000 habitants : Bois-Bernard (853 hab.), Drocourt (3115 hab.) et Evin-Malmaison (4758 hab.) Les tableaux et analyses qui suivent portent donc 93% de la population totale de la CAHC.

Une première approche consiste à distribuer les personnes vivant dans un ménage selon la nationalité de la personne de référence. Cet indicateur permet d'estimer l'effectif des étrangers et de leurs enfants lorsqu'ils vivent encore dans le foyer parental. Ces effectifs sont donc supérieurs à ceux obtenus à partir de la nationalité individuelle. Les tableaux 1 et 2 fournissent la répartition pour les principales communes de la CAHC et pour le département du Pas-de-Calais.

Tableau 1 : Population des ménages selon la nationalité par communes, Pas-de-Calais, en effectifs, 1999

Français de naissance	Français par acquisition	étranger UE		étranger hors UE	Total
Carvin	15703	871	216	842	17632
Courrières	9429	534	114	429	10506
Hénin-Beaumont	8918	495	99	185	9697
Libercourt	6589	868	125	1266	8848
Montigny	3236	255	32	135	3658
Noyelles-Godault	4892	268	46	299	5505
Oignies	8077	1106	94	1176	10453
Pas de Calais	1350056	38797	9033	25278	1423164

Source : INSEE, RGP, 1999

Tableau 2 : Population par communes, Pas-de-Calais, répartition en %, 1999

Français de naissance	Français par acquisition	étranger UE		Etranger hors UE	Total
Carvin	89,1	4,9	1,2	4,8	100,0
Courrières	89,7	5,1	1,1	4,1	100,0
Hénin-Beaumont	92,0	5,1	1,0	1,9	100,0
Libercourt	74,5	9,8	1,4	14,3	100,0
Montigny	88,5	7,0	0,9	3,7	100,0
Noyelles-Godault	88,9	4,9	0,8	5,4	100,0
Oignies	77,3	10,6	0,9	11,3	100,0
Pas de Calais	94,9	2,7	0,6	1,8	100,0

Source : INSEE, RGP, 1999

La proportion de personnes vivant dans un ménage d'étrangers (2,4%) se situe à un niveau relativement bas par rapport à la moyenne nationale (7,2%) ou régionale (5,1%). Cependant, il y a des variations communales importantes qui reflètent la structure du parc de logements miniers où se sont

10 FASILD / CAHC – Diagnostic intégration / discrimination – Rapport final

concentrés les immigrés : Libercourt et Oignies enregistrent de très fortes proportions d'étrangers hors UE qui sont pour l'essentiel des Algériens (respectivement 56% et 41% du total) et des Marocains (35% et 52%).

Au niveau du département, les étrangers originaires du Maghreb constituent désormais une majorité des étrangers (58%) loin devant les Polonais et les Italiens. Les Polonais représentent le plus gros contingent (la moitié) des Français par acquisition du Pas-de-Calais. Ces chiffres traduisent l'importance des naturalisations qui font disparaître les individus du groupe des étrangers (d'où la nécessité de saisir le pays de naissance pour suivre les évolutions dans la durée) et le vieillissement des migrants des anciennes vagues migratoires. La génération des immigrés venus de Pologne et d'Italie va bientôt disparaître, tandis que les migrations d'Algérie et du Maroc se maintiennent par la permanence du regroupement familial. La place des Français par acquisition est particulièrement significative dans les communes d'ancienne implantation immigrée, telle que Libercourt ou Oignies, mais elle peut aussi apparaître dans des communes plus résidentielles qui constituent des secteurs de seconde implantation pour la retraite, par exemple (Montigny).

La distribution plus précise des immigrés selon leur origine montre que même dans la commune qui connaît la plus forte présence immigrée –Libercourt-, celle-ci ne dépasse pas 12% de la population totale. Hénin-Carvin, Courrière et Noyelles-Godault reçoivent le moins d'immigrés. Nous n'avons retenu que les origines les plus représentées, qui comprennent sans surprise les courants migratoires ayant marqué le territoire du bassin minier.

La distribution des différentes origines selon les communes fait apparaître quelques polarisations, comme celle des immigrés algériens à Courcelles, Libercourt, Noyelles et Oignies, tandis que les immigrés marocains sont plus présents à Libercourt et Oignies (ces deux communes concentrent à elles seules plus de 40% des immigrés marocains de la CAHC). Les immigrés italiens sont plus dispersés et ne montrent pas de regroupement hormis à Leforest. Les immigrés polonais ont un enracinement particulièrement marqué à Rouvroy, commune de petite taille où vit près du 1/5^e de la communauté. Les originaires d'Allemagne s'y retrouvent également, ainsi qu'à Leforest. Une carte plus fine des répartitions se dessine, faisant apparaître une localisation différente des grandes composantes de l'histoire de l'immigration dans le territoire : immigrés maghrébins d'un côté et européens de l'autre, avec deux communes de Oignies et Libercourt qui les rassemblent tous.

⁵ Rappels : sont considérées comme immigrées les personnes nées étrangères à l'étranger, quelle que soit leur nationalité actuelle ; le nombre d'habitants correspond aux personnes vivant en ménage ordinaire ; la ligne « total » correspond au total des 11 communes de la CAHC listées.

Tableau 3 : Population de la CAHC selon la commune et l'origine (immigrés par pays d'origine)⁵

%	France	Algérie	Maroc	Italie	Pologne	Allemagne	Autres	Nombre d'habitants	
Carvin	95,3	0,9	1,4	0,5	0,9	0,3	0,7	100	17729
Courcelles	91,3	3,8	1,2	0,2	1,5	0,1	1,9	100	6160
Courrières	96,2	1,2	0,6	0,9	0,4	0,2	0,5	100	10639
Dourges	94,8	1,0	0,4	1	1,4	1,4	0	100	5652
Hénin-Beaumont	96,2	1,0	0,5	0,6	0,6	0,4	0,7	100	25151
Leforest	94,4	0,9	0,5	1,3	1,3	1,2	0,4	100	6805
Montigny	95,3	1,3	1,4	0,6	0,7	0,5	0,2	100	10553
Noyelles-Godault	96,0	2,4	0,2	0,1	0,6	0,4	0,3	100	5458
Oignies	91,8	2,4	2,1	0,4	2,0	0,6	0,7	100	10590
Rouvroy	93,4	0,6	0,8	0,6	3,0	1,0	0,6	100	9141
Libercourt	88,2	3,1	3,8	0,7	2,5	0,9	0,8	100	8813
Total	94,3	1,5	1,2	0,6	1,2	0,6	0,6	100	116691

Source : INSEE, RGP, 1999.

En ajoutant la « seconde génération », il est probable que la présence immigrée atteigne, toutes origines confondues, entre 10% et 15% de la population de l'agglomération. Sans disposer d'évaluations précises, on peut en effet fournir quelques éléments d'appréciation à partir de la distribution par groupes d'âges et le détour par la composition des ménages dont la personne de référence est immigrée.

Tableau 4 : Distribution par groupes d'âges selon l'origine (CAHC, 1999 ; en %)

%	Moins de 20 ans	20 à 39 ans	40 à 59 ans	60 à 74 ans	75 ans et +
France	30,5	28,2	23,9	12,5	4,9
Algérie	8,2	19,9	40	27,1	4,8
Maroc	10,9	30,5	48,2	10	0,4
Italie	0,6	3,9	45,1	33,9	16,6
Pologne	2,9	2,8	11	27,7	55,6
Allemagne	0,6	1,3	5,6	6,8	85,6
Autres	7,2	21,3	27,5	20,2	23,8

Source : INSEE, RGP, 1999.

Par construction, la structure par âge des immigrés est marquée par une faible représentation des moins de 20 ans : une partie importante des enfants naissent dans le pays d'installation et ne sont donc pas des immigrés. A ce titre, ils ne figurent pas dans le groupe décrit qui est tronqué à la base. En revanche, l'autre biais habituel de structure, qui tient à la forte polarisation dans les âges d'activité, ne s'applique plus dès que l'immigration est ancienne. C'est indéniablement le cas des immigrations polonaise et allemande dont

respectivement 56% et 86% des membres ont dépassé 75 ans. Ce vieillissement est moins avancé dans le cas des originaires d'Italie, bien que la moitié ait plus de 60

6 Comme on le verra plus loin, la cessation d'activité, théoriquement fixée à 60 ans, n'est pas la norme dans le bassin minier : l'âge de la retraite des mineurs de fond était de 55 ans et les nombreux plans sociaux qu'a connu le territoire se sont accompagnés de mises en préretraite massives.

ans. Il s'annonce pour les immigrés algériens, tandis que la communauté marocaine reste encore marquée par les âges d'activité.

Les différences dans les structures par âge ont des conséquences déterminantes lorsqu'il s'agit d'analyser la situation au regard de l'emploi ou les diplômes obtenus. Les disparités entre les groupes s'expliquent souvent en grande partie par ces effets de structure par âge dont il faudra tenir compte pour la suite de nos analyses.

Graphique 1 : Distribution par groupes d'âges selon l'origine (CAHC, 1999 ; en %)

0102030405060708090FranceAlgérieMarocItaliePologneAllemagneAutres75 ans et +60 à 74 ans40 à 59 ans20 à 39 ansMoins de 20 ans

S'il y a peu d'immigrés de moins de 20 ans, ce n'est pas seulement parce qu'ils ont vieilli, mais surtout parce que les enfants des immigrés sont nés en France. C'est ce que l'on constate en relevant les caractéristiques des personnes vivant dans un ménage dont la personne de référence est immigrée. Si 10% des moins de 20 ans vivent dans un « ménage immigré », il s'agit avant tout de ménages algériens ou marocains. Or, ces jeunes de moins de 20 ans dont l'un des parents est originaire d'Algérie ou du Maroc sont, dans respectivement 94% et 89% des cas nés en France. Pour le dire autrement, la quasi-totalité des enfants d'immigrés maghrébins qui ont grandi dans le bassin minier y sont nés et ne figurent pas dans les statistiques décrivant les immigrés.

En tout état de cause, les réalités statistiques ne coïncident que rarement avec la perception dominante des acteurs locaux, dans la mesure où la visibilité d'un groupe est au moins autant déterminée par les formes d'occupations sociales (espaces résidentiels, école, emploi, utilisation des services sociaux,

dissonance dans l'espace public...) que par sa représentation numérique. En ce sens, la perception de la présence des personnes d'origine maghrébine est sans doute surévaluée par rapport à son poids réel, compte tenu de leur visibilité dans l'espace du Bassin minier et des difficultés sociales auxquelles elles sont confrontées.

Un des premiers effets de la structure par âge vieillie est repérable dans les taux de naturalisation. Les proportions de Français parmi les immigrés varient ainsi de 75% pour les plus groupes comprenant le plus de personnes âgées (Pologne et Allemagne) à 7% pour le groupe comptant le plus de jeunes (Maroc). Bien que déterminante, l'ancienneté n'est pas le seul paramètre actif sur la naturalisation. Le rapport à la nationalité peut être influencée par d'autres considérations, dont le caractère conflictuel des représentations nationales (Algérie-France) ou l'absence d'utilité à acquérir la nationalité française (Italie). Pour les ressortissants de pays tiers à l'UE, la nationalité joue cependant un barrage réel dans l'accès à de nombreuses professions et aggrave les situations de précarité dans l'emploi.

Tableau 5 : Proportion de Français parmi les immigrés selon l'origine (en %)

Algérie	19,3
Maroc	7
Italie	36,9
Pologne	75,7
Allemagne	75,1
Autres	61,2

Source : INSEE, RGP, 1999

Le statut d'occupation du logement fournit en général une image assez nette de la répartition des immigrés dans les différents segments du parc de logements. S'agissant du bassin minier, les résultats (tableau 6) apparaissent plus complexes à analyser, tant l'habitat minier est atypique sur le plan de la morphologie urbaine, de la structure de la propriété et des statuts d'occupation (ayant-droits).

Tableau 6 : Statut d'occupation du logement selon l'origine (en %)

	Propriétaire	locataire privé	locataire HLM	meublé	Gratuit	
France		49,4	15	27,7	0,8	7,1
Algérie		30,3	12,4	36,2	1,6	19,5
Maroc		23,2	14,5	27	0,1	35,2
Italie		66	9	11,1	2,2	11,8
Pologne		37,7	5,6	19,5	0	37,2
Allemagne		25,4	7,4	24,3	0	42,9
Autres		57,1	17,7	18,5	0	6,7

Source : INSEE, RGP, 1999

De nombreux indicateurs sont potentiellement mobilisables pour suivre l'intégration des immigrés, renvoyant à une multiplicité de définitions possibles pour qualifier le processus. Nous avons choisi ici de considérer l'intégration comme la participation à la société locale, dont plusieurs indicateurs peuvent rendre compte de manière directe ou indirecte. L'absence de discrimination constitue un élément déterminant dans la possibilité d'occuper une place reconnue dans la société locale, mais le fait d'avoir accès à des positions de prestige ou, d'une façon générale, l'absence d'ostracisme à l'égard de membres d'un groupe déterminé constituent des marques tangibles de « l'intégration ».

La constitution des unions et la composition du marché matrimonial fournissent des indications sur le degré d'ouverture et d'échange des groupes entre eux. Ainsi, bien que les affinités électives tendent à favoriser l'homogamie –sociale ou ethnique–, on sait que le choix du conjoint amène souvent à sortir des frontières du groupe et que la « mixité » représente un cas de figure assez fréquent. Le fait de prendre un conjoint d'une autre origine que soi dépend tout d'abord de l'âge à l'arrivée en France. De toute évidence, la question ne se pose pas pour les immigrés venus déjà mariés (ou pour les immigrées déjà mariées). Plus les immigrés seront venus jeunes en France, et plus leur probabilité d'être en couple avec une personne d'une autre origine sera élevée. Pour des raisons mathématiques, les immigrés ont plus de chance de se mettre en union avec une personne d'origine française, puisque ces dernières constituent près de 90% des personnes vivant auprès d'elles. Ce rapport entre majorité et minorités est cependant compliqué par des fonctionnements en réseaux, diverses limitations de type religieux ou culturel et, bien entendu, des réticences à l'égard de l'altérité.

Ces quelques considérations servent à introduire les résultats consignés dans le tableau 7, dont il ressort que :

- L'homogamie est bien plus élevée chez les originaires du Maghreb que chez les originaires de Pologne et d'Allemagne, les Italiens se situant entre les deux groupes.
- La mixité est toujours plus répandue chez les hommes immigrés, même si les écarts sont moins marqués pour les Polonais et les Allemands.
- Pour l'essentiel, les couples mixtes associent un conjoint immigré et un conjoint français, mais des couples mixtes entre différentes origines immigrées sont également observés. De façon systématique – et troublante –, les couples mixtes du Maghreb associent les deux origines maghrébines entre elles, tandis que les mélanges entre Polonais et Allemands sont également exclusifs. En clair, on n'observe pas d'union associant des immigrés polonais avec des immigrés maghrébins.

Les différences d'ancienneté de migrations entre les groupes expliquent largement les écarts observés. Il faudrait pouvoir suivre l'évolution de l'homogamie à la génération suivante, c'est-à-dire pour les immigrés venus très jeunes et ceux nés dans le bassin minier, pour avoir une idée plus précise des dynamiques de mélange ou de permanence des frontières entre les groupes, que cela provienne d'une stratégie d'union préférentielle avec des conjoints de la même origine ou d'une difficulté à rencontrer

des conjoints potentiels hors du groupe. Là encore, ce que vivent les descendants des immigrés revêt une importance capitale pour apprécier les dynamiques d'intégration dans le bassin minier.

Tableau 7 : Distribution des unions selon la mixité et le sexe (CAHC, 1999)

%	Algérie		Maroc		Italie		Pologne		Allemagne
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
Mixtes Français-e	35,9	16,3	18,1	4,1	53,8	41,2	68,4	62,3	55,9
Mixtes immigré-es	4,9	2,4	2,7	7,5	0	3,4	3,8	11,5	28,3
Homogamie	59,2	81,3	79,2	88,4	46,2	55,4	27,8	26,2	15,8

Lecture : 9.2 % des hommes d'origine algérienne ont une conjointe d'origine algérienne, 4.9% ont une conjointe d'une autre origine immigrée et 35.9% sont en couple avec une femme d'origine française.

Le module d'enquête relatif à l'obtention de la médaille du travail apporte un éclairage complémentaire sur l'intégration, entendue comme la participation des immigrés et de leurs descendants à la société locale. La médaille d'honneur du travail est destinée à récompenser l'ancienneté des services effectués par toute personne salariée ou assimilée, tirant de cette occupation l'essentiel de ses ressources, à l'exception de ceux éligibles, du fait de leur profession, à une distinction honorifique décernée pour ancienneté de services par un autre ministère⁸. En sont donc exclus les fonctionnaires et les salariés du secteur agricole. Le critère national n'est par contre pas pris en compte : la médaille est accordée aux salariés français ou étrangers travaillant en France, dans les départements et territoires d'outre-mer ou à l'étranger.

La médaille d'honneur du travail comporte quatre échelons :

- La médaille d'argent décernée après 20 ans de services ;
- La médaille de vermeil décernée aux titulaires de la médaille d'argent comptant 30 ans de services ;
- La médaille d'or décernée aux titulaires des deux précédentes comptant 35 ans de services ;
- La grande médaille d'or décernée aux titulaires des trois précédentes comptant 40 ans de services.

Ces différentes médailles sont toutefois susceptibles d'être accordées après respectivement 18, 25, 30, 35 ans de services lorsque l'activité exercée par les salariés présente un caractère de pénibilité et justifie que l'âge minimum d'ouverture des droits à la retraite soit inférieur à celui en vigueur au régime général. En outre, une réduction des durées de services exigées est également prévue en faveur des grands invalides du travail.

Du fait de ces critères d'éligibilité, la médaille d'honneur du travail apparaît tout particulièrement susceptible d'être décernée aux (ex-)travailleurs immigrés du bassin minier. Par comparaison, les autres distinctions honorifiques décernées par l'Etat français semblent relativement inaccessibles à cette population.

16 FASILD / CAHC – Diagnostic intégration / discrimination – Rapport final

On pouvait dès lors s'interroger sur l'accès effectif des populations issues de l'immigration à une distinction témoignant de la reconnaissance publique de leur contribution au développement national (et local), pour ne pas dire –dans de nombreux cas– du sacrifice de leur santé sur l'autel du travail.

L'analyse s'est limitée à la promotion du 1^{er} janvier 2003, pour le département du Pas-de-Calais, qui a bénéficié à 6505 personnes : 1803 bénéficiaires de la médaille d'argent, 1843 de la médaille de vermeil, 1884 de la médaille d'or et 975 de la médaille grand or.

L'arrêté préfectoral du 16 décembre 2002 décernant ces médailles comprend les noms et prénoms (ainsi que les noms de naissance, pour les femmes mariées) des bénéficiaires. Ces éléments patronymiques ont permis d'identifier, parmi une liste de 6505 noms, 93 médaillés d'origine nord-africaine (soit 1,4% du total).

L'analyse a été précisée sur le plan territorial en isolant les bénéficiaires résidant dans les 14 communes de la communauté d'agglomération d'Hénin-Carvin.

Tableau 8 : médaille d'honneur du travail - promotion du 1^{er} janvier 2003 – Pas de Calais

Lieu résidence	Nb médaillés	origine maghreboit (%)
Pas-de-Calais	1803	271,5%
	1843	372,0%
	1884	271,4%
	975	20,2%
CAHC	123	108,1%
	14	764,1%
	268	103,7%
	12	600,0%
	66	4263,9%

Tous échelons confondus, 664 médaillés de la promotion du premier janvier 2003 résident dans la CAHC. Parmi ceux-ci, on trouve 26 médaillés dont les noms (ou nom de naissance) et/ou prénoms laissent entrevoir une origine maghrébine. Leur poids dans l'ensemble des bénéficiaires est donc limité (3,9%), mais plus de deux fois supérieure à la proportion à l'échelle départementale (1,4%, et même 1,1% si l'on considère le Pas-de-calais hors CAHC). Mais les populations issues de l'immigration ne se répartissent pas de manière homogène sur le territoire départemental. L'écart observé reflète donc largement la concentration de ces anciens travailleurs immigrés sur le territoire de la CAHC.

On aboutit ainsi au constat d'une nette sous-représentation des (ex-)travailleurs immigrés maghrébins parmi les bénéficiaires de la médaille d'honneur du travail. Cette sous-représentation va croissante à mesure que l'on gravit les échelons : 8,1% de Maghrébins parmi les médaillés d'argent de la CAHC, 4,1% pour le vermeil, 3,7% pour l'or et 0 pour le grand or.

Avant d'expliquer cette sous-représentation par d'éventuelles discriminations qui seraient le fait des pouvoirs publics, il convient d'examiner le processus débouchant sur la délivrance de la médaille.

De fait, les critères régissant l'accès de la médaille d'honneur du travail peuvent jouer en défaveur des travailleurs immigrés. Le calcul de l'ancienneté, qui constitue le critère principal de délivrance de la

17 FASILD / CAHC – Diagnostic intégration / discrimination – Rapport final

médaille, ne prend en effet en considération les années de travail à l'étranger que si elles ont été effectuées chez un employeur français, dans une succursale d'un établissement dont le siège social est sur le territoire de la République ou dans les entreprises étrangères dont les dirigeants sont français. Les années de travail à l'étranger des travailleurs immigrés ne sont donc pas automatiquement prises en compte dans le calcul de l'ancienneté, à la différence de celles des salariés français ayant occupé un emploi hors du territoire métropolitain, qui bénéficient d'une bonification égale au tiers du temps passé hors métropole. Il s'agit là d'une forme d'inégalité de traitement qui pour être légale n'en joue pas moins en défaveur des travailleurs immigrés ayant débuté ou effectué une partie de leur carrière dans une entreprise locale de leur pays d'origine (ou d'autre pays étranger). En outre, le temps passé dans l'armée française s'ajoute aux périodes effectives de travail, quelle que soit la date d'entrée en fonction chez les employeurs, ce qui peut faciliter l'obtention des années d'ancienneté exigées pour les nationaux par rapport aux étrangers.

Mais plus que par les critères d'éligibilité, la sous-représentation des (ex-)travailleurs immigrés peut s'expliquer par le processus aboutissant à la délivrance de la médaille. L'obtenir suppose, en premier lieu, une démarche active de la part des candidats. Il leur revient en effet d'en faire la demande, par le biais d'un formulaire administratif disponible dans les mairies, sous-préfectures et préfectures auquel ils doivent joindre diverses pièces justificatives. Le faible nombre de médaillés issus de l'immigration maghrébine résulte d'abord de la faiblesse des demandes émanant de cette population. Faut-il y voir le signe d'un moindre attachement des immigrés à un dispositif purement symbolique, voire une certaine insensibilité à la reconnaissance républicaine ? Des enquêtes spécifiques seraient nécessaires pour étayer une telle hypothèse, qui semble néanmoins résister à l'histoire locale des travailleurs immigrés et de leurs luttes, au cours desquelles s'est exprimé un désir de reconnaissance de leurs mérites professionnels.

Plus probablement, cette sous-représentation des travailleurs immigrés nord-africains tient à un déficit de connaissance de l'existence même de cette distinction. Mais la méconnaissance n'est pas à sens unique : si les travailleurs immigrés connaissent mal les distinctions républicaines, il en va de même s'agissant de la connaissance (et de la reconnaissance) des populations issues des dernières vagues d'immigration par les pouvoirs publics locaux. Ces derniers, et en premier lieux les maires, jouent en effet un rôle important dans l'accès à la médaille du travail. Dans l'instruction des demandes tout d'abord : dans le cas où l'employeur a disparu, les certificats de travail exigés de chaque employeur peuvent être remplacés par une attestation établie par deux témoins et visée par le Maire ; plus encore, le formulaire rempli par le demandeur est complété par un avis motivé du maire. C'est en amont de la demande que le rôle des maires apparaît le plus crucial : ce sont fréquemment eux qui informent leurs administrés de l'existence de cette distinction, voire qui leur suggèrent de faire acte de candidature. L'accès à la médaille d'honneur du travail est donc assez largement conditionné, outre l'ancienneté exigée, par une certaine proximité avec les élus locaux, comme l'ont montré G. Pollet et B. Dumons

18 FASILD / CAHC – Diagnostic intégration / discrimination – Rapport final

9 POLLET Gilles, DUMONS Bruno (1995) « Une distinction républicaine : les médailles du travail au tournant des XIX^e et XX^e siècles. Eclairage sur le modèle républicain de la citoyenneté » in AGULHON Maurice (dir.) *Cultures et folklores républicains*, éditions du CTHS.

, soulignant l'importance des maires et de leurs réseaux clientélares dans l'attribution de cette médaille. dans une des rares études réalisées sur le sujet

Rien n'indique donc que la sous-représentation des travailleurs issus de l'immigration nord-africaine parmi les médaillés résulte d'une discrimination en raison des origines, même si les critères légaux régissant l'attribution de cette distinction peuvent jouer en leur défaveur. Plus sûrement, elle témoigne d'une distance persistante entre les élus locaux et une partie de leurs administrés, réduisant d'autant l'accès de ceux-ci sinon à leurs droits, tout du moins à une certaine forme de reconnaissance publique.

L'analyse de la promotion du 1^{er} janvier 2003 de la médaille d'honneur du travail révèle donc moins une discrimination en raison des origines qu'un déficit d'inscription des populations issues de l'immigration maghrébine (méconnaissance de la loi), et plus encore un déficit d'intégration de ceux-ci dans les réseaux clientélares et interpersonnels des élus locaux. Autrement dit, les résultats ici présentés témoignent moins de discriminations que d'une méconnaissance mutuelle entre notables locaux et immigrés.

On se gardera de tirer des leçons générales d'une analyse portant sur un simple dispositif symbolique de récompense. Il ne faut cependant pas non plus sous-estimer l'importance des symboles, s'agissant des processus d'intégration.

Pour conclure sur une note plus positive, on soulignera que les immigrés d'origine maghrébine représentent 8,1% des nouveaux médaillés d'argent résidant dans la CAHC (à comparer aux 1,5% pour l'ensemble du département). Or l'obtention de la médaille d'argent conditionne l'accès ultérieur aux échelons supérieurs. La proportion mesurée parmi les médaillés d'argent de la CAHC pourrait être le signe d'une mobilisation récente des maires en faveurs des travailleurs et ex-travailleurs d'origine maghrébine, qui pourrait déboucher à l'avenir sur une progression de leur nombre dans l'ensemble des échelons.

c) Des différentiels dans l'emploi qui signalent des traitements discriminatoires

Tandis que la reconversion professionnelle des anciens travailleurs immigrés maghrébins s'avère problématique, l'insertion professionnelle, la mobilité sociale et l'accès à la citoyenneté de leurs descendants semblent obérés par l'apparition de divers obstacles. La cause de ces blocages demeure toutefois incertaine : résultent-ils des handicaps individuels (sociaux, financiers, éducatifs, culturels...) des membres des groupes concernés et/ou des barrières que leur opposent la société locale et les institutions publiques ? Autrement dit, faut-il voir dans les difficultés spécifiques des descendants de l'immigration maghrébine le signe d'un déficit d'intégration et/ou l'effet des discriminations ethniques ? Le déficit de connaissances locales fines explique pour une large part la difficulté rencontrée par les acteurs publics pour poser les termes du débat local.

Jusqu'à présent, les éléments d'analyse disponibles étaient très parcellaires. On peut en relever les diagnostics institutionnels réalisés, qui portent essentiellement sur l'emploi et le chômage :

- Le diagnostic départemental politique de la ville note que la structure socio-professionnelle de la population étrangère est sur-déterminée par la proportion élevée des ouvriers en son sein. Mais contrairement au niveau régional, on observe peu de variation de l'ancienneté des chômeurs en fonction de leur nationalité et la part des demandeurs d'emploi de longue durée est sensiblement la même qu'ils soient français ou étrangers : 32,6% des chômeurs de longue durée parmi les chômeurs français et 31,4% pour les étrangers du Maghreb (contre 33,7% et 41,4% au plan régional).
- Le diagnostic intégration, formation, emploi du Bassin minier de Lens Liévin Hénin-Carvin pointe la forte concentration des chômeurs étrangers. Le bassin minier concentre plus de 54% de la population étrangère demandeur d'emploi du département. Mais, est-il noté, ces statistiques cachent une autre réalité qu'on ne peut mesurer faute d'outils : il s'agit des personnes françaises issues de l'immigration qui rencontrent des difficultés particulières d'insertion professionnelle.
- Plutôt récemment, le Programme régional pour l'insertion des populations immigrées (PRIPI) pour 2004-2006 affirmait dans son annexe n°5 qu'il y a quatre fois plus de jeunes diplômés de niveau bac + 5 au chômage parmi les jeunes issus de l'immigration, sans toutefois préciser le mode de calcul de cette donnée.

Les statistiques des demandeurs d'emploi qui nous ont été transmises par l'ANPE¹⁰ ne fournissent pas d'éléments d'analyse probants (tableaux 9 et 10). Tout au plus peut on souligner une sur-représentation des Algériens ou Marocains parmi les chômeurs (2,3% des chômeurs et 1,5% de l'ensemble), mais il est compliqué d'apprécier son ampleur faute de connaissance des populations actives par nationalité à la date considérée. Les données du RGP présentées plus loin permettent de préciser cette sur-représentation. En première analyse, les variations de chômeurs d'origine algérienne et marocaine

selon le niveau de diplôme semblent confirmer l'hypothèse d'un barrage plus fort à l'encontre des diplômés lorsqu'ils sont étrangers.

Tableau 9: Demandeurs d'emploi selon la nationalité et le diplôme, en effectifs, décembre 2004

Niveau I et II	Niveau III et IV	Niveau V, V bis et VI	Non renseigné	Total	
Français	344	2 921	7 551	59	10875
Algérien	10	45	208	0	263
Marocain	5	61	101	1	168
Polonais	0	1	1	0	2
Italien	0	5	12	0	17
Allemand	0	0	1	0	1
Autre étranger	7	9	16	0	32
Total CAHC	366	3 042	7 890	60	11358

Source : ANPE/DRTEFP Nord-Pas-de-Calais, décembre 2004

Tableau 10 : Demandeurs d'emploi selon la nationalité et le diplôme, en %, décembre 2004

Niveau I et II	Niveau III et IV	Niveau V, V bis et VI	Non renseigné	Total	
Français	94,0	96,0	95,7	98,3	95,7
Algérien	2,7	1,5	2,6	0,0	2,3
Marocain	1,4	2,0	1,3	1,7	1,5
Polonais	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Italien	0,0	0,2	0,2	0,0	0,1
Allemand	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Autre étranger	1,9	0,3	0,2	0,0	0,3
Total CAHC	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : ANPE/DRTEFP Nord-Pas-de-Calais, décembre 2004

Pour étayer l'hypothèse des discriminations par des données quantifiées, on peut aussi se tourner vers les statistiques des signalements effectués au 114, mais elles n'apportent aucun éclairage décisif. Seuls 10 signalements étaient comptabilisés en 2003 pour l'ensemble du département ! Au plus fort de son activité (mars 2001), le 114 en avait réalisé 109, dont plus de la moitié (59) sur le seul arrondissement de Lens. La grande majorité des 109 signalements portait sur l'origine ou l'ascendance (réelle ou supposée) des appelants (93), suivies par la couleur de la peau ou l'apparence physique (38) et la consonance du patronyme (10). Les auteurs de discrimination les plus souvent dénoncés étaient, par ordre décroissant : les services publics (30), les discothèques (29), les entreprises (19), les agents de services publics (14), les voisins (12), d'autres individus (11), les collègues de travail (8), d'autres organismes (3).

La faible activité du 114, peu connu du grand public et faiblement relayé par les collectivités locales et les associations, n'a pas été compensée, dans le Pas-de-Calais, par une activité intense des organisations anti-racistes, moins actives ici que dans le département voisin du Nord. De nombreuses opérations de *testing* ont néanmoins été pratiquées dans les discothèques du Bassin minier voici quelques années. Elles ont révélé l'ampleur des discriminations subies par les jeunes issus de l'immigration dans l'accès aux

loisirs. Mais à l'inverse de la métropole lilloise, très peu de plaintes ont porté sur des cas de discrimination sur le marché du travail.

21 FASILD / CAHC – Diagnostic intégration / discrimination – Rapport final

¹¹ L'étude a été coordonnée par Aurélie Jaulin (D'Un Monde à l'Autre) et Saïd Bouamama (IFAR).

Enfin, une étude qualitative régionale apporte des éléments de cadrage. Intitulée *Agir contre les discriminations par l'initiative locale pour l'emploi* (ADILE), cette enquête a été menée, en 2002 et 2003, auprès de 83 personnes sur les bassins d'emploi de Maubeuge, Valenciennes et Hénin-Carvin¹¹. Selon les auteurs de l'étude, la discrimination raciale et ethnique ne serait plus un tabou. Elle serait désormais admise par tous, même si elle demeure le plus souvent méconnue et sous-estimée dans son ampleur, y compris par les acteurs censés agir contre elle.

Que nous apprennent les données du recensement sur les discriminations en matière d'emploi ? L'exploration de cette thématique à partir des données du RGP est délicate dans la mesure où il faudrait disposer des sources individuelles pour tester les risques combinés de se trouver au chômage ou d'occuper un emploi inférieur à sa qualification, en tenant compte des caractéristiques susceptibles d'agir sur ces situations (niveau de qualification, réseaux de relation, expérience professionnelle, ...). Nous ne pouvons ici que fournir des éléments de cadrage qui offrent des pistes de travail ultérieur mais ne concluent pas de manière formelle sur l'existence ou non de discrimination. Disons pour simplifier, et non par euphémisation, que nous présentons des présomptions à défaut d'obtenir des constats définitifs sur la question.

La première indication est apportée par la participation au marché du travail, dont on connaît les écarts en fonction du genre. Le résultat est particulièrement probant dans le bassin minier, puisque si les taux d'activité des femmes d'origine française se situent à près de 25 points en dessous de leurs homologues masculins, l'écart atteint 50 points pour les immigrées algériennes. Les taux d'activité les plus bas sont enregistrés pour les femmes d'origine marocaine qui ne sont que 16% à participer au marché du travail. Par contraste, les femmes d'origine polonaise ou italienne connaissent des taux relativement élevés. Les variations d'activité pour les hommes sont relativement limitées, sauf pour les immigrés marocains dont le taux d'activité est extrêmement bas. Cette situation s'explique par la forte proportion (38%) de jeunes retraités parmi les 40-60 ans d'origine marocaine. On trouve là la marque des derniers plans sociaux à la fermeture des puits de mine. Les originaires d'Italie et d'Algérie sont un peu concernés, mais la situation est exceptionnelle pour les originaires de Pologne ou de France, ce qui indique que les anciens mineurs ont quitté l'activité depuis longtemps et ont déjà dépassé la soixantaine.

Les taux d'activité féminine augmentent singulièrement chez les moins de 40 ans. Si la progression reste mesurée dans le cas des « français », elle est spectaculaire pour les jeunes générations d'immigrées algériennes : près de deux tiers des algériennes de 20 à 40 ans sont actives, contre une sur sept parmi celles de 40 à 60 ans. Bien que moindre, l'élévation du taux d'activité est très conséquente pour les immigrées marocaines. Un changement majeur de comportement vis-à-vis du marché du travail est repérable ici, témoignant sans conteste de la dynamique d'intégration des

dernières vagues de migrants, en l'occurrence des femmes algériennes et marocaines arrivées dans le cadre du regroupement familial.

Ce surcroît d'activité est cependant associé à des niveaux très élevés de chômage. Le bassin minier est déjà marqué par un surchômage dont témoigne le taux de 21% observé pour les personnes d'origine française, avec une vulnérabilité plus forte des femmes. Ces taux sont deux fois plus élevés pour les originaires d'Algérie (45%) et du Maroc (39,9%). A contrario, les originaires d'Italie et de Pologne connaissent une nette sous-exposition au chômage et obtiennent des taux inférieurs à ceux des « français ».

Tableau 11 : Position sur le marché du travail selon l'origine et le sexe (CAHC, 1999)

Taux de chômage				Taux activité (20-60 ans)			Taux activité (20-40 ans)			Taux activité (40-60 ans)			
Hommes	Femmes	Total		Hommes	Femmes		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes
France	17,8	25,8	21,2	86,5	60,7		86,7	65,5	76	86,2	55,1	70,5	
Algérie	42,7	51,4	45	76,7	27,6		79,4	63,6	72,9	74,8	14,5	40,9	
Maroc	33,3	62,4	39,9	49	16,5		71,7	31,9	49,6	37,6	4,2	23	
Italie	11,4	15,9	13,4	82,9	56,9		*	*	*	80,6	56	66,4	
Pologne	11,1	18,5	15,1	90,9	46,5		*	*	*	100	56,5	67,7	

* Effectifs insuffisants pour obtenir des chiffres statistiquement significatifs.

Source : INSEE, RGP, 1999

Une fois occupé un emploi, ce dernier n'est pas nécessairement très stable, comme en témoigne la l'importance de l'intérim, des contrat à durée déterminée et emplois aidés eux aussi à durée déterminée, ainsi que d'autres formes d'emplois précaires. Là encore, les inégalités sont flagrantes selon l'origine, avec un volant d'emplois précaires réduits, voire inexistantes pour les originaires d'Italie et de Pologne et plus du double que la moyenne pour les originaires d'Algérie. La fonction publique joue un rôle assez important pour l'insertion professionnelle des Français, rôle qui est assuré par le travail indépendant pour les immigrés du Maghreb et d'Italie.

Tableau 12 : Statut d'emploi occupé selon l'origine (% des actifs occupés, CAHC, 1999)

%	Précaires	CDD	Fonction publique	CDI	Indépendants
France	9,8	8,1	15,6	60,7	5,8
Algérie	19,6	10,5	5,2	52,3	12,4
Maroc	12,9	10,6	5,3	57,5	13,7
Italie	4,2	3,7	3,7	74,8	13,6
Pologne	0	7,9	4	80,2	8

Source : INSEE, RGP, 1999

La répartition des actifs par CSP en fonction de leur origine (tableaux 13 et 14) font apparaître des spécificités nettement contrastées. On peut ainsi noter que les femmes originaires de Pologne travaillent massivement dans le secteur des services aux particuliers, qui n'emploie que très peu de femmes marocaines, lesquelles se retrouvent principalement dans l'emploi de commerce. Si elle

s'observe pour toutes les origines, la sous-représentation des cadres est particulièrement marquée pour les marocains et plus encore pour les algériens. Le poids des chômeurs n'ayant jamais travaillé est particulièrement fort parmi les actifs originaires du Maghreb, et notamment les femmes : 42,4% des marocaines actives et 27,7% des algériennes sont au chômage et n'ont jamais travaillé. Les hommes algériens et marocains se concentrent dans les emplois d'ouvriers (qualifiés pour les premiers, spécialisés pour les seconds), les polonais et les italiens dans les emplois de techniciens et de contremaîtres. Plus généralement, cette répartition par CSP fait apparaître une coupure sociale manifeste, avec des actifs originaires du Maroc et d'Algérie très fortement touchés par le chômage et concentrés dans les emplois d'exécution.

Tableau 13 : Catégories socio-professionnelles selon l'origine (% des actifs, CAHC, 1999)

	France	Algérie	Maroc	Italie	Pologne	
Artisans, commerçants et chefs d'entreprise		3,5	8,3	10,4	10,1	6,7
Cadres		4,4	0	2,1	5,3	0,8
Professions intermédiaires du public		8,5	4,3	5,3	3,2	15,1
Professions intermédiaires du privé		4,5	4,3	3,2	3,6	0
Techniciens et contremaîtres		5,9	3,1	2,1	14,6	13,4
Employés du public		11,5	4,5	7,4	8,1	6,7
Employés du privé		6,9	4	0	6,5	4,2
Employés de commerce		5,5	2,3	7,5	3,2	3,4
Services aux particuliers		5,2	4,5	1,1	6,5	16,8
Ouvriers Qualifiés		23,6	31,3	18,9	27,9	15,1
Ouvriers Spécialisés		15,2	20,1	25	10,9	17,7
Chômeurs n'ayant jamais travaillé		3,8	13,3	16	0	0

Source : INSEE, RGP, 1999

Tableau 14 : Catégories socio-professionnelles selon l'origine et le sexe (% des actifs, CAHC, 1999)

	Artisans, com		cadres		Prof inter public		Prof inter privé		Techni-ciens et contre-maitres		employés public		employés privé		employés commerce		Services aux partic.	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
France	3,8	3	5,5	3	5,4	12,8	3,9	5,2	9,2	1,3	7,8	16,6	2,6	13	2,1	10,3	0,9	11,3
Algérie	9,1	6,1	0	0	3,9	5,4	2,9	8,1	4,2	0	2,9	8,8	2,9	6,7	1	6,1	2,2	10,8
Maroc	14,8	0	2,7	0	6,9	0	2,8	4,7	2,7	0	5,5	14,1	0	0	1,4	28,2	0	4,7
Italie	12,1	7,5	6,4	3,7	5,7	0	3,6	3,7	20	7,5	0	18,7	5,7	7,5	2,9	3,7	0	15
Pologne	7,4	6,2	1,9	0	18,5	12,3	0	0	29,6	0	0	12,3	1,9	6,2	7,4	0	0	30,8

Source : INSEE, RGP, 1999

Une des explications à de tels écarts tiendrait à des différentiels de formation initiale. Peu qualifiés, les immigrés maghrébins subiraient plus fortement la désindustrialisation du bassin minier, tandis que les « Français » et les immigrés européens trouveraient plus aisément à se reclasser. La comparaison des niveaux de diplôme obtenu ne valide pas cette hypothèse (tableau 15). En effet, le niveau de formation

des « Français » est effectivement plus élevé, notamment grâce à une obtention minimale du certificat d'étude pour les anciennes générations ou le BEPC ou brevet pour les plus récentes. Cependant, les écarts entre les immigrés marocains, italiens et polonais ne peuvent expliquer le surchômage observé. Bien au contraire, le niveau de formation –évalué à partir du diplôme il est vrai- apparaît supérieur pour les immigrés marocains et algériens. Dans ces conditions, il semble que les difficultés d'entrée sur le marché du travail ne soient pas seulement imputables à « l'employabilité » des actifs maghrébins, mais bien à d'autres marqueurs, à commencer par l'origine.

Tableau 15 : Diplôme selon l'origine (population de 19 ans et plus, CAHC, 1999)

	%	Aucun diplôme	BEPC certifié	CAP-BEP	Bac et +
France		25,6	26,4	26,8	21,3
Algérie		65,2	11,7	14,4	8,8
Maroc		64	10,3	11,8	14,1
Italie		52,2	26,7	15,9	5,1
Pologne		61,6	23,2	8,5	6,7
Allemagne		76,1	14,9	7,5	1,6
Autres		43,2	18,7	17,2	20,9

Source : INSEE, RGP, 1999

La comparaison des diplômes obtenus par les seuls immigrés âgés de 20 à 40 ans (tableau 16), soit une catégorie qui regroupe pour l'essentiel les immigrés venus très jeunes avec leurs parents dans les années 60 et 70, montre que les différentiels de formation se sont considérablement réduits entre les Français et les Maghrébins.

Tableau 16 : Diplôme selon l'origine (20-40 ans, CAHC, 1999)

	Aucun diplôme	BEPC certifié	CAP-BEP	Bac et +
France	20,4	11,1	33,8	34,7
Algérie	26,4	16,1	27,4	30,2
Maroc	32	12	23,8	32,1

Source : INSEE, RGP, 1999

Cette convergence des niveaux de formation ne s'est cependant pas traduite par une réduction des niveaux de chômage et de la précarité dans l'emploi occupé (tableau 17). Qu'on en juge plutôt : **14% des jeunes Français sont au chômage, pour 47% des jeunes d'origine algérienne et 46% des jeunes d'origine marocaine, soit des niveaux comparables à ceux de leurs aînés alors que la structure de qualification a complètement changé.**

Les jeunes d'origine algérienne occupent des emplois précaires (intérim, emplois aidés, stages, ...) dans 34% des cas, alors que ces statuts ne sont expérimentés que par 14% des jeunes d'origine française. L'accès à la fonction publique n'est pas plus fréquent chez les jeunes immigrés, même quand ils sont devenus Français. Par contre, le statut d'indépendant est nettement plus recherché par les

25 FASILD / CAHC – Diagnostic intégration / discrimination – Rapport final
immigrés maghrébins que par les Français, ce qui peut constituer un refuge face à la précarité expérimentée sur le marché du travail salarié.

Tableau 17 : Statut d'emploi occupé selon l'origine (actifs occupés âgés de 20 à 40 ans, CAHC, 1999)

	Précaires	CDD	Fonction publique	CDI	Indépendants
France	14,1	11	11,3	59,8	3,8
Algérie	33,9	15	0	41,3	9,8
Maroc	19,1	14,6	3,6	50,9	11,8

Source : INSEE, RGP, 1999

Ces données sur la situation des 20-40 ans viennent illustrer l'étendue des barrages qui s'opposent à l'entrée des immigrants maghrébins sur le marché de l'emploi, en particulier lorsqu'ils sont jeunes et qu'ils ont grandi dans le bassin minier. Le paradoxe est que leur investissement dans le système scolaire et l'obtention de diplôme à un niveau strictement comparable à celui des jeunes d'origine française s'accompagne d'une surexposition extrêmement élevée au chômage et à la précarité, comme s'ils étaient mis à l'écart des filières menant à l'emploi et étaient condamnés à expérimenter une relégation sociale incompréhensible et inexplicable autrement que par le marquage dû à leur origine. Mais que se passe-t-il dans le bassin minier ?

¹² 27 salariés sur les 830 touchés par le plan social n'ont pas signé la convention proposée et n'ont donc pas été suivis par la cellule de reclassement.

¹³ L'origine des ex-salariés de Métaleurop a été déterminée par le biais d'une analyse patronymique.

d) Etude de cas : le retour à l'emploi des ex-salariés de Métaleurop-Nord

En janvier 2003, après avoir annoncé la fermeture de la fonderie Métaleurop-Nord de Noyelles-Godault, le propriétaire de l'usine (Métaleurop SA) se déclarait défaillant, évitant ainsi de financer un plan social qui a été pris en charge par les pouvoirs publics. Deux mois après la fermeture, une antenne emploi (cellule de reclassement) était mise en place, chargée d'accompagner les licenciés économiques le désirant (soit 803 sur un total de 830¹²) dans leur démarche de recherche d'emploi.

Il était prévu que l'antenne emploi cesse son activité au bout d'un an, mais elle a été prolongée à deux reprises, jusqu'à la fin mars 2005. Au bout de 2 ans, un tiers des adhérents de la cellule de reclassement avait retrouvé du travail en contrat à durée indéterminée ou en contrat à durée déterminée de plus de six mois, suivant le bilan établi par l'antenne emploi.

L'enquête menée entre juillet et septembre 2005 visait à déterminer si les –faibles– taux de retour à l'emploi varient sensiblement –à profil comparable– en fonction de la nationalité ou des origines. Cette enquête a pu être réalisée grâce à la collaboration du SPE (DDTEFP, direction régionale de l'ANPE et agence locale pour l'emploi d'Hénin-Beaumont) ainsi que des consultants en charge du plan de reclassement, qui sont ici remerciés.

Population visée

Les femmes étaient peu nombreuses dans le personnel de Métaleurop-Nord : 41 femmes ont adhéré à l'antenne emploi, dont aucune n'est originaire du Maghreb¹³. A l'image de la plupart des grands établissements industriels de la région, Métaleurop employait une main d'oeuvre relativement âgée. Les 805 adhérents à la cellule emploi avaient, en moyenne, 47 ans et 8 mois au moment de la fermeture de la cellule de reclassement (et donc deux ans de moins lors de sa mise en place). Les salariés d'origine maghrébine étaient, en moyenne, plus âgés d'un an et demi que ceux d'autres origines (tableau 18). L'écart est encore plus marqué s'agissant des seuls ouvriers, s'élevant à 2 ans et 8 mois.

Tableau 18 : age moyen par origine (à la date de fin de la cellule de reclassement)

(avril 2004)	Ensemble	Origine maghrébine	Autres origines
Total	47 ans et 8 mois	49 ans	47 ans et 6 mois

(Source : données de la cellule emploi Métaleurop-Nord, traitements par les auteurs)

Ces moyennes masquent cependant des pyramides des ages aux structures très contrastées (graphique 2). Plus d'un salarié d'origine maghrébine sur deux avait 55 ans ou plus à la date de fermeture de la cellule de reclassement, contre un sur quatre chez ceux d'autres origines. Le différentiel

27 FASILD / CAHC – Diagnostic intégration / discrimination – Rapport final

s'inverse pour les 50-55 ans, qui sont près de cinq fois moins nombreux parmi les maghrébins que chez leurs homologues d'autres origines. De la même façon, on trouve près de trois fois moins de quadragénaires parmi les maghrébins (13%) que les autres salariés (37%). Enfin, 31 % des salariés d'origine maghrébine ont moins de 40 ans, contre 16% des salariés d'autres origines.

Graphique 2 : structure par age et par origine

0% 10% 20% 30% 40% 50% < 30 ans [30 ; 35 [[35 ; 40 [[40 ; 45 [[45 ; 50 [[50 ; 55 [≥ 55 ans Origine maghrébine Autres origines (Source : données de la cellule emploi Métaleurop-Nord, traitements par les auteurs)

La structure des deux groupes est encore plus nettement contrastée sur le plan des catégories socio-professionnelles (graphique 3) : 68 des 76 adhérents issus de l'immigration maghrébine sont ouvriers, soit près de 9 sur 10, alors que le rapport n'est que d'un sur deux pour les autres. On ne trouve aucun Maghrébin parmi les cadres et les employés, et ils ne sont que huit parmi les agents de maîtrise et les techniciens, soit une proportion trois fois plus faible que le reste des salariés.

Graphique 3 : structure par PCS et par origine

0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% Ouvrier Agent Maîtrise Technicien Employé Cadre Origine maghrébine Autres origines (Source : données de la cellule emploi Métaleurop-Nord, traitements par les auteurs)

La structure de la population ainsi présentée explique dans une large mesure la faiblesse des taux de retour à l'emploi. La règle générale, suivant laquelle les taux de reclassement augmentent avec la qualification et diminuent avec l'âge se vérifie parfaitement dans le cas présent. Le reclassement des licenciés de Métaleurop-Nord s'est avéré difficile dans la mesure où les effectifs étaient composés majoritairement d'ouvriers entrés souvent jeunes dans l'usine (l'ancienneté moyenne était de 21 ans), dont les métiers (fonderie de plomb et de zinc) étaient peu demandés dans un bassin d'emploi fortement touché par le chômage. Plus âgés et moins qualifiés en moyenne, les ex-salariés issus de l'immigration maghrébine cumulaient les facteurs défavorables du point de vue du retour à l'emploi.

Actions de la cellule de reclassement

La mise en oeuvre du plan de reclassement a été assurée par deux cabinets de ressources humaines sélectionnés par la DDTEFP et les partenaires sociaux : Altedia et Raymond Poulain Consultants. Une vingtaine de consultants ont été mobilisés par ces deux prestataires pour animer l'antenne emploi de Métaleurop-Nord, qui était localisée au sous-sol de la mairie de Courcelles-les-Lens et au centre culturel de Noyelles-Godault.

Deux objectifs principaux étaient impartis par le SPE à l'antenne emploi : assurer l'accueil, l'évaluation, l'orientation, le conseil et l'aide à l'emploi des adhérents d'une part, la prospection d'offres d'emploi pour ces derniers d'autre part.

Une partie des missions du SPE ont ainsi été sous-traitées à des prestataires privés, chargés d'organiser un encadrement renforcé des anciens salariés de Métaleurop : au moment de sa mise en place, l'antenne emploi comptait un consultant pour 33 ex-salariés alors qu'un conseiller de l'ANPE locale prend en charge environ 300 dossiers de chômeurs¹⁴.

Les moyens ainsi mis en place visaient à permettre une plus grande individualisation du traitement des problèmes d'emploi de salariés dont l'ancienneté, l'âge et les métiers rendaient le reclassement difficile. Concrètement, l'individualisation recherchée s'est traduite par un accompagnement organisé autour de trois phases successives :

- Un premier temps d'accueil et d'écoute, visant à présenter l'accompagnement proposé, expliquer l'alternative qui s'offrait aux salariés en termes de dispositif de reconversion (PARE ou congé conversion) et à répondre à leurs questions relatives aux droits et démarches à effectuer. L'intervention de la cellule s'est amorcée par une série de réunions d'information collective auxquelles participaient les partenaires institutionnels (ANPE, AFPA...). Huit de ces séances d'information ont été organisées, chacune réunissaient une centaine de personnes. Elles ont été suivies de réunions plus restreintes (groupes de 15 adhérents), permettant de revenir sur les informations délivrées, puis d'une première vague d'entretiens entre consultants et ex-salariés.

- Un second temps de bilan de compétences et d'élaboration d'un projet professionnel individualisé, décliné dans un plan d'action : stratégie de recherche d'emploi, programme de formation complémentaire, ciblage de secteurs et d'entreprises. Dans les cas où le premier entretien portant sur le bilan et le second sur le projet se sont avérés insuffisants pour construire le projet, un bilan de compétences approfondi a été proposé, visant à « construire un nouveau projet professionnel réaliste par rapport au marché de l'emploi ».
- Une fois le projet individuel défini, l'antenne emploi a assuré une aide au reclassement : formation aux techniques de recherche d'emploi, ateliers de dynamisation, collecte d'emploi (constitution d'une bourse d'offres), aide à l'intégration dans le nouveau poste de travail.

Si l'accompagnement individuel était sous-traité à des prestataires privés, le service public de l'emploi est demeuré très présent dans la conduite du plan de reclassement. Tout d'abord, l'ANPE était présente dans l'antenne emploi, dans des bureaux mis à disposition par les mairies de Courcelles-les-Lens et de Noyelle-Godault. Plus encore, le pilotage du plan de reclassement a été assuré par une instance réunissant les différentes composantes du SPE (DDTEFP, ASSEDIC, ANPE, AFPA), les autres financeurs (organisme paritaire collecteur agréé des industries de la métallurgie notamment) et l'association des anciens salariés de Métaleurop (Coeur de fondeurs). Cette instance, qui se réunissait deux fois par mois, avait la responsabilité de valider les projets individuels élaborés par les consultants et les ex-salariés. Plus largement, elle a servi d'espace de débat entre les partenaires, tant au sujet de l'offre que des difficultés rencontrées par les salariés. A titre d'exemple, les échanges concernant certaines difficultés spécifiques (alcoolisme, mal-logement...) obérant la recherche d'emploi de certains ex-salariés de Métaleurop ont débouché sur la sollicitation du Conseil général, lequel a mobilisé un travailleur social pour assister les personnes les plus en difficulté.

Retour à l'emploi : bilan à la date de fermeture de l'antenne emploi

L'analyse des taux de retour à l'emploi présentée ici se fonde sur les fiches de suivi individuels et les tableaux de établis par les cabinets de ressources humaines chargés d'animer la cellule emploi (édition de mars 2005). En fonction de leur situation à la date considérée, les ex-salariés de Métaleurop ont été répartis par les consultants entre 5 statuts (solution identifiée, actif, reclassement compromis, décédé, aucune information), agrégeant 16 types de situations (cf. encadré page suivante). Certaines catégories sont définies en fonction de critères précis. D'autres apparaissent plus incertaines, laissant une place pour l'appréciation et donc la subjectivité du consultant. C'est ainsi que l'arbitrage entre « reclassable sur son métier » et « reclassable après reconversion » dépend de la vision qu'a le consultant des compétences des personnes et des besoins du marché. Sur un autre registre, les problèmes d'alcoolisme de certains adhérents sont perçus sous l'angle sanitaire par certains consultants (inscription dans la catégorie « reclassement compromis pour des raisons de santé »), sous l'angle social pour d'autres (« reclassement compromis du fait de problèmes sociaux »).

Solution identifiée

- FNE (préretraite licenciement) : peuvent adhérer à la convention d'allocations spéciales du fonds national de l'emploi les salariés âgés d'au moins 57 ans à la date de fin du contrat de travail (étendu à 56 ans dans le cadre d'un accord particulier signé à Métaleurop-Nord), dont l'ancienneté dans l'entreprise est d'au moins 1 an et qui justifient de 10 années de cotisation à la sécurité sociale, au titre d'emplois salariés. Une allocation spéciale versée par l'Assédir, tant qu'ils ne remplissent pas toutes les conditions pour bénéficier de la retraite de la sécurité sociale à taux plein, et au plus tard jusqu'à 65 ans.

- Dispensé de recherche d'emploi : les allocataires de l'assurance chômage peuvent être dispensés de recherche d'emploi dès l'âge de 55 ans s'ils totalisent 160 trimestres d'assurance vieillesse. Les autres sont dispensés à 57 ans et 6 mois. Ils touchent alors leurs allocations chômage, jusqu'à l'ouverture de leurs droits à la retraite. S'ils sont indemnisés par les ASSEDIC comme les autres demandeurs d'emplois, ils ne sont pas tenus d'effectuer des démarches visant à retrouver un emploi et d'en rendre compte.

- Reclassé CDI

- Reclassé CDD 6 mois et plus (ou en mission d'intérim d'au moins 6 mois).

- Création entreprise : outre les adhérents qui ont réalisé un projet de création ou de reprise d'entreprise, on trouve dans cette catégorie aussi ceux qui sont porteur d'un tel projet. S'ils ont opté pour le PARE, ils peuvent continuer à percevoir des indemnités de chômage, cumulées avec les revenus générés par leur entreprise. Ils demeurent alors inscrits dans les fichiers de demandeurs d'emploi pendant 18 mois au maximum (sauf personnes âgées de 50 ans et plus).

- Formation 6 mois et plus : sont inclus, outre les salariés en formation longue, ceux qui préparant des concours d'entrée pour des formations longues (ex. aide soignant)

Actif

- CDD et intérim de moins de 6 mois

- Reclassable sur son métier : on trouve là les adhérents qui sont jugés reclassables sur leur métier ou sur un métier proche après une formation courte de remise à niveau.

- Reclassable après reconversion : le reclassement est jugé possible mais dans le cadre d'une reconversion.

• Reclassement compromis

- Age : l'âge du salarié constitue un obstacle jugé trop lourd par rapport à son métier pour envisager son reclassement. On retrouve dans cette catégorie les adhérents âgés de plus de 55 ans mais ne pouvant bénéficier ni du FNE ni de la dispense de recherche d'emploi, ainsi que d'autres âgés de 50 à 55 ans mais dont les métiers étaient très exigeants sur le plan physique, ce qui réduisait leurs perspectives de reclassement.

- Niveau salaire : salariés ayant beaucoup d'ancienneté, dont le niveau de salaire (et d'indemnisation) est nettement supérieur à la rémunération possible lors d'un éventuel retour à l'emploi, rendant ce dernier très improbable.

- Illettrisme : suivant les termes du lexique accompagnant le fichier de suivi de la cellule emploi, « le salarié est en situation d'illettrisme et son projet est incompatible avec cette situation dans une autre entreprise que Métaleurop »

- Problèmes sociaux : les difficultés personnelles de l'adhérent rendent improbables son reclassement. Sont aussi inscrits dans cette catégorie des salariés âgés qui, n'ayant pas leur permis de conduire, ne peuvent que difficilement accéder à des emplois distants de leur domicile

situé à proximité de l'usine Metaleurop-Nord.

- Santé : le reclassement est compris du fait de problèmes sanitaires (ce qui inclue, dans certains cas, l'alcoolisme)

Décédé

Aucune information : ex-salariés qui, bien qu'ayant adhéré au plan de reclassement, ne fréquentaient pas l'antenne emploi.

S'il n'est pas parfait, le fichier utilisé permet néanmoins d'établir une représentation assez fine de la situation des anciens salariés de Métaleurop à la date de cessation d'activité de la cellule emploi. Deux ans après la mise en place de cette cellule, une solution avait été trouvée pour 61,6% des ex-salariés qui y avaient adhéré. Le reclassement était considéré comme possible mais non réalisé dans plus d'un cinquième (21,6%) des cas et compromis dans 13% des cas. Comme le montre le tableau 19, ces résultats ne varient pas significativement en fonction des origines.

Tableau 19 : statuts par origine

Ensemble des adhérents	Origine maghrébine		Autres origines		Ensemble	
	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%
Solution identifiée	45	59,2%	449	61,6%	494	61,4%
Actif	16	21,1%	158	21,7%	174	21,6%
Reclassement compromis	12	15,8%	93	12,8%	105	13,0%
Décédé		7		1,0%	7	0,9%
Aucune information	3	3,9%	22	3,0%	25	3,1%
Total	76	100%	729	100%	805	100%

(Source : données de la cellule emploi Métaleurop-Nord, traitements par les auteurs)

L'antenne emploi semble avoir obtenu des résultats relativement indifférenciés en fonction des origines. Cette analyse résiste cependant mal à une analyse plus détaillée, prenant en compte non plus les cinq statuts mais les 16 types de situations qui les composent.

Les différences entre les deux populations sont particulièrement nettes s'agissant de la proportion de pré-retraités et de salariés en CDI, soit deux catégories qui, cumulées, réunissent près de la moitié des effectifs (tableau 20). Deux tiers des adhérents d'origine maghrébine pour lesquelles une solution a été identifiée sont en pré-retraite, contre moins d'un quart pour ceux d'autres origines. A l'inverse, la proportion de CDI est trois fois plus faible parmi les adhérents d'origine maghrébine (11,8% contre 31,7%). Deux types de sorties du plan de reclassement (qualifiées de « réussite » dans les documents de suivi) principales se dégagent donc : la pré-retraite pour les ex-salariés appartenant aux minorités visibles, le contrat à durée indéterminée pour les autres.

Tableau 20 : situations par origine

Ensemble des adhérents	Origine maghrébine		Autres origines		Ensemble	
	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%
Solution identifiée	45	59,2%	449	61,6%	494	61,4%
FNE	29	38,2%	103	14,1%	132	16,4%
Dispensé de recherche	28	3,8%	28		28	3,5%
Reclassé CDI	9	11,8%	231	31,7%	240	29,8%
Reclassé CDD 6 mois et +	4	5,3%	43	5,9%	47	5,8%
Création entreprise	18	2,5%	18		18	2,2%
Formation 6 mois et +	3	3,9%	26	3,6%	29	3,6%
Actif	16	21,1%	158	21,7%	174	21,6%
CDD/Intérim - de 6 mois	4	5,3%	31	4,3%	35	4,3%
Reclassable sur son métier	8	10,5%	87	11,9%	92	11,4%
Reclassable après reconversion	4	5,3%	43	5,9%	47	5,8%
Reclassement compromis	12	15,8%	93	12,8%	105	13,0%
Age	6	7,9%	44	6,0%	50	6,2%
Niveau salaire	4	0,5%	4		4	0,5%
Illettrisme	4	5,3%	2	0,3%	6	0,7%
Pb sociaux	12	1,6%	12		12	1,5%
Santé	2	2,6%	28	3,8%	30	3,7%
Décédé	7	1,0%	7	0,9%		
Aucune information	3	3,9%	22	3,0%	25	3,1%
Total	76	100%	729	100%	805	100%

(Source : données de la cellule emploi Métaleurop-Nord, traitements par les auteurs)

Ces différences s'expliquent pour partie par l'effet des structures des deux groupes. C'est ainsi que l'écart mesuré en matière de pré-retraite ne fait que traduire les différences entre leurs pyramides des âges. Il convient donc de neutraliser ces effets de structure, pour mieux cerner l'effet propre de la variable ethnique.

Ces deux groupes, on l'a vu, se distinguent suivant deux critères principaux, l'âge et le niveau de qualification. Soit deux critères dont on sait qu'ils jouent un rôle déterminant dans la probabilité d'un retour à l'emploi. Il apparaît donc pertinent d'opérer des comparaisons entre ex-salariés de mêmes niveaux de qualification dans un premier temps, puis d'affiner plus encore la comparaison en intégrant le critère de l'âge.

En limitant la comparaison aux seuls ouvriers, catégorie réunissant 88% des ex-salariés d'origine maghrébine, les différences déjà notées demeurent marquées (tableau 21). Si les solutions identifiées sont plus fréquentes parmi les ouvriers issus de l'immigration maghrébine que chez leurs homologues d'autres origines (59,7% contre 55,4%), c'est là encore uniquement du fait de l'importance des pré-retraites (38,8% contre 11,1%). A l'inverse, la proportion de CDI joue nettement en défaveur des ouvriers maghrébins (11,9% contre 28,9%).

En revanche, les résultats sont proches pour les autres catégories. Ainsi, on peut noter que les ouvriers issus de l'immigration maghrébine n'étaient pas, à la date de fin de l'antenne emploi, plus nombreux à occuper des emplois précaires (CDD/interim de moins de six mois) que leurs ex-collègues d'autres origines.

Ils étaient simplement nettement moins souvent occupés par une activité professionnelle. L'addition des ouvriers en CDI, CDD et intérim de toutes durées, en formation longue et des créateurs

d'entreprise et des formations longues fait en effet apparaître un différentiel de vingt points entre les deux groupes : 27% pour les ouvriers d'origine maghrébine contre 47% pour les autres

Tableau 21 : situations des ouvriers, par origine

Ouvriers	Origine maghrébine		Autres origines		Ensemble	
	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%
Solution identifiée	40	59,7%	209	55,4%	249	56,1%
FNE	26	38,8%	42	11,1%	68	15,3%
Dispensé de recherche	12	3,2%	12			2,7%
Reclassé CDI	8	11,9%	109	28,9%	117	26,4%
Reclassé CDD 6 mois et +	4	6,0%	30	8,0%	34	7,7%
Création entreprise	5	1,3%	5			1,1%
Formation 6 mois et +	2	3,0%	11	2,9%	13	2,9%
Actif	15	22,4%	86	22,8%	101	22,7%
CDD/Intérim - de 6 mois	4	6,0%	23	6,1%	27	6,1%
Reclassable sur son métier	8	11,9%	43	11,9%	55	11,3%
Reclassable après reconversion	3	4,5%	21	5,6%	24	5,4%
Reclassement compromis	10	14,9%	60	15,9%	70	15,8%
Age	4	6,0%	22	5,8%	26	5,9%
Niveau salaire	3	0,8%	3			0,7%
Illettrisme	4	6,0%	2	0,5%	6	1,4%
Pb sociaux	11	2,9%	11			2,5%
Santé	2	3,0%	21	5,6%	23	5,2%
Décédé	4	1,1%	4	0,9%		
Aucune information	3	4,5%	17	4,5%	20	4,5%
Total	67	100,0%	377	100,0%	444	100,0%

(Source : données de la cellule emploi Métaeurop-Nord, traitements par les auteurs)

Ces différences s'expliquent pour partie par la structure par âges : l'âge moyen des ouvriers d'origine maghrébine est plus élevé (48 ans et 8 mois contre 45 ans et 10 mois). Qu'en est-il si l'on compare exclusivement les ouvriers que des dispositions administratives (pré-retraites et dispenses de recherche) mettent à l'écart du marché du travail ? La comparaison ne porte plus alors que sur les seuls ouvriers qui avaient moins de 55 ans au moment de la fermeture, soit près de la moitié de l'ensemble des effectifs concernés par le plan de reclassement (et 55% de ceux issus de l'immigration maghrébine).

Les écarts observés, en défaveur des minorités visibles, se confirment alors : une solution était identifiée pour un tiers des ouvriers maghrébins de moins de 55 ans (14/42), alors que la moitié de ceux d'autres origines étaient dans ce cas (167/334). Parmi les premiers, on en trouve autant dans les catégories « reclassé CDI » et « reclassable sur son métier » (19% dans chaque cas), contre respectivement 33 % et 13% pour les seconds. On peut voir dans ces différences des indices de discriminations ethniques sur le marché de l'emploi, d'autant plus que la structure par âge devrait jouer, s'agissant des seuls ouvriers de moins de 55 ans, en faveur des ex-salariés issus de l'immigration maghrébine. Dans ces catégorie, ces derniers sont en effet plus jeunes que leurs collègues d'autres origines : 42 ans contre 44 ans et 4 mois.

Retour à l'emploi, 6 mois plus tard

Six mois après la fermeture de l'antenne emploi¹⁵ et donc la fin de l'encadrement renforcé qu'elle devait apporter aux licenciés de Métaleurop-Nord, que sont-ils devenus ? Les fichiers des demandeurs d'emploi apportent une réponse partielle à cette question.

Parmi les 306 ex-salariés de Métaleurop inscrits à l'ANPE, on trouve 30 maghrébins, soit une proportion légèrement supérieure à celle de la population de départ (9,8% à l'ANPE contre 9,4% dans l'ensemble personnel Métaleurop). La proportion des ex-salariés de Métaleurop à la recherche d'un emploi au début du mois de septembre 2005 s'élevait à 39,5% pour ceux issus de l'immigration maghrébine, contre 37,9% pour les autres (tableau 22).

Tableau 22 : DEFM par PCS et origine (effectif et % de la population de départ : adhérents du plan de reclassement)

PCS	Origine maghrébine		Autres origines		Ensemble	
	Effectifs	% de la pop. initiale	Effectifs	% de la pop. initiale	Effectifs	% de la pop. initiale
Ouvrier	27	39,7%	159	42,3%	186	41,9%
Employé	23		46,0%		23	46,0%
Technicien	2	66,7%	35	36,8%	37	37,8%
Agent Maîtrise	1	20,0%	55	31,8%	56	31,5%
Cadre	4		11,4%		4	11,4%
Total	30	39,5%	276	37,9%	306	38,0%

(Source : données de l'ANPE et de la cellule emploi Métaleurop-Nord, traitements par les auteurs)

Ces chiffres sont légèrement biaisés par les conséquences du PARE, qui permet aux licenciés économiques impliqués dans un projet de création d'entreprise (individuellement ou collectivement) de continuer à percevoir des indemnités de chômage. Ceux-ci demeurent donc inscrits dans les fichiers de demandeurs d'emploi. S'il n'est pas possible de les repérer dans le fichier transmis par l'ANPE, on peut rappeler que 18 adhérents du plan de reclassement relevaient de cette catégorie à la date de fermeture de l'antenne emploi. Aucun de ceux-ci n'étant d'origine maghrébine, les données relatives aux demandeurs d'emploi d'autres origines comprennent très probablement 18 personnes qui ne sont pas au chômage. Autrement dit, la proportion des ex-Metaleurop au chômage est non seulement plus forte parmi ceux issus de l'immigration maghrébine, mais en outre le différentiel mesuré apparaît sous-évalué du fait des règles du PARE et de leur application aux créateurs d'entreprises.

En outre, la comparaison opérée trouve ses limites dans le fait qu'une partie des adhérents du plan de reclassement de Metaleurop ne pouvait pas se retrouver dans les fichiers de demandeurs d'emploi en septembre 2005 : décédés (7), pré-retraités FNE (132), ainsi que ceux qui, parmi les 28 dispensés de recherche d'emploi dans le cadre du plan de reclassement, ont vu leurs droits à la retraite s'ouvrir entre mars et septembre 2005 (26). On peut, en ôtant ces 165 adhérents du plan de reclassement, calculer la

« population active » des ex-Métaleurop 6 mois après la fermeture de l'antenne emploi. Rapporté à cette population active, le nombre d'inscrits dans les fichiers ANPE fait apparaître d'importants écarts de taux de chômage en fonction des origines (tableau 19).

Près de la moitié des actifs (47,8%) étaient inscrits à l'ANPE à la date considérée. La proportion monte même à 63,8% pour ceux appartenant aux minorités visibles, contre 46,5% pour les autres, soit un différentiel de 17,3 points. L'écart dépasse même les 20 points, si l'on retranche des demandeurs d'emploi les signataires d'un PARE engagée dans la création d'une entreprise (cf. supra). S'agissant des seuls ouvriers, l'écart est légèrement moindre mais demeure conséquent : 64,3% d'un côté contre 50% de l'autre.

Tableau 23 : Nombre d'adhérents du plan de reclassement en activité et au chômage, par PCS et origine (8 septembre 2005)

nb actifs	Origine maghrébine			Autres origines			Ensemble		
	nb DEFM	DEFM / actifs	nb actifs	nb DEFM	DEFM / actifs	nb actifs	nb DEFM	DEFM / actifs	
Ouvrier	42	27	64,3%	318	159	50,0%	360	186	51,7%
Employé	45	23	51,1%	45	23	51,1%			
Technicien	3	2	66,7%	89	35	39,3%	92	37	40,2%
Agent Maîtrise	2	1	50,0%	114	55	48,2%	116	56	48,3%
Cadre	27	4	14,8%	27	4	14,8%			
Total	47	30	63,8%	593	276	46,5%	640	306	47,8%

(Source : données de l'ANPE et de la cellule emploi Métaleurop-Nord, traitements par les auteurs)

Ces différentiels sont d'autant plus significatifs qu'ils ne peuvent s'expliquer par l'effet de l'âge. Au contraire, dans la population ici considérée, les actifs issus de l'immigration maghrébine sont plus jeunes en moyenne : 42 ans et 8 mois contre 45 ans et 4 mois pour les autres (42 ans contre 44 ans pour les seuls ouvriers).

La lutte contre les discriminations : un objectif qui n'est pas intégré par l'antenne emploi

Les données sur lesquelles se fonde la présente analyse ne permettent qu'une comparaison sur de grandes catégories (ouvriers), qui peuvent agréger des profils hétérogènes. Cette comparaison est donc imparfaite, et il n'est pas impossible que les écarts mesurés reflètent pour partie des différences objectives dans les caractéristiques des populations considérées (compétences). S'ils ne prouvent pas l'existence de discriminations liées aux origines sur le marché de l'emploi, les résultats présentés constituent néanmoins des indices forts de celles-ci, confirmés par les informations qualitatives parcellaires recueillies lors de l'enquête.

Des ex-salariés de Métaleurop se sont en effet plaints de telles discriminations dans leur démarche de reclassement, mais celles-ci demeurent difficiles à prouver, dans le cas présent comme en général. Même s'il n'a pas donné lieu à des poursuites pénales (faute de plainte), un cas de discrimination paraît avéré : un ouvrier lauréat d'un concours de la fonction publique territoriale (agent technique qualifié)

avait postulé à l'offre d'emploi publiée par une mairie de la communauté d'agglomération d'hénin-carvin ; un agent municipal lui a répondu, par téléphone, que sa candidature ne pouvait être examinée, faute de poste ouvert à concours. La consultante de l'antenne emploi auprès de laquelle le candidat éconduit s'est plaint de ce mensonge a alors appelé la mairie pour protester contre « une attitude qui risquait de faire accuser la mairie de racisme », suivant les termes de la consultante. Deux jours plus tard, le candidat recevait une lettre d'excuse du maire, l'informant que son dossier avait été examiné pour le poste à pourvoir mais n'avait pas été retenu.

A l'exception de ce cas, les cas de discrimination rapportés par les adhérents n'ont pas donné lieu à des interventions particulières de l'antenne emploi. Les faits qui leur étaient rapportés par les ex-salariés sont en effet apparus dans bien des cas suspects aux yeux de consultants peu sensibilisés à la problématique des discriminations.

« Monsieur X disait que ses difficultés étaient dues à ses origines, qu'on voulait pas de lui pour cela. Bon, c'était un délégué syndical pur et dur, qui ne voulait rien faire mais qui gueulait contre tout le monde. Il était incapable de se remettre en cause. S'il ne trouvait rien, c'était forcément la faute des autres, pas la sienne ».
(Consultante antenne emploi)

Les cas de discrimination (réels ou supposés) n'apparaissent jamais dans les fiches de suivi individuel établies par l'antenne emploi. Le résumé d'un entretien au cours duquel un adhérent s'est plaint de telles discriminations est éclairant : « Point sur les recherches assez négatif dans l'ensemble. Toutes les causes d'échec sont extérieures. Réfractaire aux contrat CDD ou intérim ». S'ils mettent ainsi en doute les accusations rapportées par certains adhérents, renvoyant la responsabilité des difficultés de reclassement sur ces derniers, les consultants ne nient pas l'existence de discriminations liées aux origines. Mais ils apparaissent totalement désarmés vis-à-vis de ces phénomènes. Le récit fait par un consultant de son attitude, lorsqu'il se trouvait confronté à des demandes discriminatoires d'entreprises qu'il prospectait, l'illustre :

« Ce n'est pas fréquent, mais il est arrivé que des entreprises nous demandent de ne pas envoyer de CV de Maghrébins. Ce n'était évidemment jamais écrit, juste dit dans l'entretien. Quand ça arrivait, moi j'essayais de dire que ce qui est important, ce sont les compétences, mais ce n'est pas évident. D'autant plus que les personnes qui nous disent ça ne sont pas forcément racistes. C'est aussi parce qu'elles savent qu'un Maghrébin serait mal accepté dans l'usine, et qu'ils veulent éviter les problèmes. Evidemment, rien ne m'empêchait de passer outre et d'envoyer un CV proscrit, mais ça n'aurait pas rendu service au salarié, qui aurait été confronté à un échec supplémentaire. »

(Consultant antenne emploi)

A la différence d'autres difficultés rencontrées par les adhérents dans leur démarche de reclassement, les discriminations liées aux origines n'ont jamais été abordées lors des réunions bimensuelles de l'instance de pilotage. Certes, les problèmes d'illettrisme ont été traités dans ce cadre, débouchant sur une offre de formation spécifique en la matière. Mais cette difficulté ne concernait pas les seuls travailleurs immigrés et, s'agissant de ces derniers, elle relevait plus d'une problématique d'intégration

que de discrimination. Faute de mise en débat dans ce cadre collectif, aucune action n'a été mise en place par la cellule emploi pour lutter contre les discriminations, laissant les consultants (et les ex-salariés qui y étaient confrontés) relativement démunis face à ce phénomène.

Bien que ne traitant pas spécifiquement de ce sujet, l'analyse du fonctionnement de la cellule de reclassement de Métaleurop réalisée par Olivier Mazade¹⁶, permet d'expliquer cette tendance à l'occultation des discriminations. Il souligne l'importance de la dimension relationnelle du travail des consultants de l'antenne emploi. Or ces derniers sont, par leurs profils et leur expérience, peu sensibilisés à la problématique des discriminations. En outre, les donneurs d'ordre (le SPE) exercent une forte pression sur ces consultants, pour atteindre l'objectif fixé par le cahier des charges, à savoir un retour à l'emploi maximal. En prolongeant l'analyse d'O. Mazade, soulignant qu'une trop grande polarisation sur cet objectif peut amener les cabinets de consultants à centrer leurs moyens sur les plus proches de l'emploi et les plus motivés, sans se poser la question de savoir pourquoi d'autres personnes ne le sont pas assez, on peut penser que les contraintes qui ont pesé sur les intervenants de l'antenne emploi expliquent l'absence de prise en compte d'une problématique complexe.

1.2. LES DISCRIMINATIONS VUES PAR LES ACTEURS LOCAUX

Nous l'avons dit, l'appréciation de la réalité des discriminations reste le point aveugle de l'action publique locale. Dès la fin des années 90, alors que la thématique de la lutte contre les discriminations commençait à émerger sur l'agenda local, le déficit de connaissances était souligné. Ainsi le « Diagnostic intégration, formation, emploi » réalisé par le CUEEP en 1999, remarquait-il : « Compte tenu de l'absence d'outils de mesure et/ou d'observatoire (des discriminations à caractère ethnique dans l'emploi), ce point fait l'objet d'une évaluation subjective tant par les personnes concernées que par les acteurs de l'insertion ». Il était suggéré pour répondre à cet enjeu de mettre en place « une cellule d'observation des phénomènes de discrimination ». En 2004, le Programme régional pour l'insertion des populations immigrées (PRIPI) confirmait plus largement que « la situation propre à la région Nord-Pas-de-Calais est assez mal connue et nécessite que soit affinée la connaissance à l'échelle régionale et locale, des réalités des inégalités vécues par les populations étrangères et d'origines étrangères ».

L'incertitude est générale du point de vue des acteurs que nous avons rencontrés. Chacun reconnaît que son appréciation des phénomènes de discrimination ne peut être que subjective. Une partie des acteurs ne doute pas de l'existence de discriminations par l'origine, mais regrette les lacunes en termes de connaissance :

« Il y a des discriminations, mais on ne peut pas les mesurer. On ne peut que s'appuyer sur des témoignages ».

(Cadre de l'État)

« L'augmentation du chômage est générale, mais elle touche plus particulièrement les jeunes issus de l'immigration. On regarde les différences entre Français et étrangers, mais on n'a aucune donnée sur les immigrés. Quand je parle de discrimination, c'est une perception subjective fondée sur des rencontres et des échanges avec d'autres acteurs ».

(Cadre de l'État)

« On sait tous qu'il existe certains problèmes pour trouver un logement, avec la police ou en matière d'insertion professionnelle, mais on n'a pas de lisibilité. L'étude EQUAL est restée très générale. Je n'ai pas de lecture des enjeux locaux ».

(Cadre de l'État)

« Est-ce qu'il y a de la discrimination sur le secteur ? Je suis incapable de la mesurer. C'est une réalité nationale qu'on ne peut pas nier. Et localement, il y a des discours franchement limites. On ressent le malaise des personnes qui se sentent victimes. Donc il y a forcément des discriminations. Mais connaître leur réalité... Ce n'est pas parce que la parole s'est libérée, d'un côté comme de l'autre, que le phénomène est plus important. Avant on était dans le déni, maintenant on a des discours bien plus nets, tant de la part de ceux qui, sans être racistes, critiquent les jeunes immigrés qui mettent le bordel dans les quartiers, que de ceux qui considèrent ces discours comme racistes et qui y voient les ferments de la discrimination ».

(Fonctionnaire territorial)

D'autres invoquent l'absence de données factuelles pour mettre en doute l'existence des discriminations :

« Aujourd'hui, on nous dit qu'il y a des discriminations, mais moi je n'ai pas de preuves ».

(Cadre d'un service public local)

« Quand un Maghrébin se voit refuser un emploi, il pense toujours que c'est à cause de son origine. Il tient un discours de victime. Nous on ne peut avoir que des impressions concernant le discours des publics et les réticences des employeurs ».

(Cadre de l'État)

Parmi ces acteurs incrédules, certains se disent prêts à reconsidérer leur position et leurs pratiques si la preuve du phénomène est établie :

« Je ne perçois pas les choses en termes de discrimination. Si votre étude nous apporte des éléments, on est partant ».

(Maire)

« Je n'ai aucune idée du taux de chômage différentiel entre les Maghrébins et les autres. On n'a jamais fait d'étude pour savoir si la population immigrée était dans une situation plus défavorable. Le critère de la nationalité est trop restrictif car ils sont Français. Peut-être est-ce parce que je ne peux pas l'accepter, mais je ne perçois pas ces discriminations. Si elles existent, elles sont cachées par les entreprises, sauf maladroites de leur part. Donc on n'analyse pas les choses comme le public. Un Maghrébin pensera qu'il s'agit de discrimination. S'il y a des études qui le prouvent, c'est qu'on est à côté de la plaque. Si on me démontre la réalité du problème des discriminations, je suis prêt à travailler avec les structures qui s'en occupent. Le problème des discriminations, c'est qu'on ne les détecte pas. »

(Cadre d'un service public local)

Ces quelques propos d'acteurs suffisent à montrer l'hétérogénéité des représentations du phénomène discriminatoire. Ancrées dans la subjectivité des acteurs, ces représentations peuvent être regroupées en deux grands registres de discours :

- le premier registre est celui de l'euphémisation, voire de la déniation de la discrimination par l'origine. Il se fonde (a) sur les spécificités historiques du « modèle minier d'intégration » ou (b) sur le renvoi de la responsabilité des discriminations aux discriminés eux-mêmes.
- le second registre de discours est celui de la reconnaissance des discriminations par l'origine : il incrimine tantôt (c) la société locale, tantôt (d) les politiques publiques.

Dans le premier cas, l'enjeu central demeure celui de l'intégration des personnes issues de l'immigration, alors que dans le second il s'agit de transformer des pratiques sociales et des politiques publiques dans ce qu'elles peuvent avoir de discriminant.

On remarquera que certains des acteurs interrogés ont paru hésiter entre ces différents registres, passant de l'un à l'autre au fil de l'entretien.

a) Un discours d'occultation ou d'euphémisation des discriminations d'aujourd'hui en référence au modèle minier d'hier

Dans bien des cas, les acteurs les moins enclins à reconnaître l'existence de discriminations fondées sur l'origine sont aussi ceux qui se réfèrent à l'histoire particulière du Bassin minier. Dans cette perspective, l'intégration des migrants (polonais, italiens et maghrébins notamment) se serait opérée de manière quasi spontanée par le travail au fond de la mine d'une part, par la vie sociale et les luttes syndicales qui lui étaient associées d'autre part. Les travailleurs immigrés, partie intégrante de la classe ouvrière, auraient expérimenté les mêmes difficultés et partagé les mêmes combats que les travailleurs français. Cette communauté de condition et d'expérience aurait gommé les distinctions liées aux origines. Dans cette vision, la ségrégation résidentielle n'est pas forcément occultée, mais elle n'apparaît pas antinomique d'une intégration à la vie de la cité. Ces propos d'acteurs témoignent d'une nostalgie, voire d'une forme d'idéalisation rétrospective du passé minier :

« L'histoire de l'ex-Bassin minier renvoie à une réalité très différente du territoire par rapport à d'autres territoires. [...] Au fond de la mine, le charbon recouvrait toutes les figures quelle que soit la couleur de la peau ».

(Un maire à la journée du 20 décembre 2004)

« Je suis d'origine polonaise. J'étais un polak. Puis les Italiens sont arrivés. Puis les Maghrébins sont venus. Ils étaient intégrés. On ne parlait pas de racisme et de ségrégation à l'époque. L'histoire minière ce sont les corons, les cités-jardins, le mélange des générations, l'entraide, la richesse des associations... »

(Fonctionnaire territorial)

« Les Maghrébins étaient très bien intégrés. Ils n'étaient pas dans des cités ghettos, ils avaient des voisins italiens, polonais. Il y avait des regroupements dans quelques petits endroits quand il s'agissait d'hommes seuls. Mais pour la première génération de Maghrébins il n'y avait pas de différence entre les uns et les autres. Ils participaient aux fêtes, aux réunions de la cité minière. La cité minière était une grande famille ».

(Cadre de l'État)

« Ils se sont mis à part, mais ils étaient acceptés car il y avait le respect du travail. On était égaux face au travail. En même temps, c'est vrai qu'ils reformaient leur village en dehors de la mine ».

(Cadre de l'État)

« Quand on logeait les mineurs célibataires dans des cités réservées, ce n'était pas parce qu'on voulait faire des ghettos, d'ailleurs personne ne parlait de ghetto à l'époque. C'était pour leur permettre d'être entre eux et tout le monde était content »

(Cadre d'un service public local)

Les différences statutaires entre mineurs selon la nationalité, peuvent être alors occultées au profit d'une lecture du passé qui met l'accent sur le traitement préférentiel des mineurs étrangers :

« Les contrats de travail des populations étrangères étaient discriminatoires, mais dans le bon sens du terme. Dès les années 60, donc avant la cinquième

semaine de congés payés ou les 35 heures, ils avaient droit à 45 jours de congés par an, plus un voyage aller-retour gratuit au pays. Sans compter que les Houillères leur fournissait, outre le logement, tout l'ameublement, le linge de maison, etc. »

(Cadre d'un service public local)

Cette invocation de la mine comme modèle d'intégration égalitaire peut être un facteur d'occultation ou d'euphémisation des discriminations d'aujourd'hui. Dans certains discours, l'image de ce modèle paraît conserver une force intacte dans les esprits. Les acteurs semblent tellement convaincus de l'absence de discriminations dans le passé, qu'ils ont du mal à les envisager au présent ou en limitent la portée :

« Dans le travail de fond, il y avait comme une grande famille. Des relations humaines fortes. Je n'ai jamais entendu parler de discriminations ou d'humiliation pendant les 36 ans et demi que j'ai passé aux Houillères. On n'a jamais eu de problèmes particuliers, que ce soit dans le travail au fond ou dans les travaux de jour. Tout le monde se côtoyait, discutait, quelles que soient les races. Pour moi, en tant que maire, tous les gens sont traités de la même façon, quelle que soit l'origine. Je n'arrive pas à me dire qu'ici les gens puissent s'humilier... qu'on puisse ne pas traiter tout le monde de la même façon ».

(Maire)

« A la mine, quand on vous demandait de tirer du charbon, on ne vous demandait pas si vous étiez français, polonais, italien, maghrébin ou martien ! L'histoire minière, c'est aussi une culture du mélange des races. Quand les gens originaires d'Afrique du Nord sont arrivés ici, ils se sont intégrés dans les cités. Ils y ont vécu, grandi et leurs gamins aussi. Globalement, il n'y a eu aucun problème d'acceptation. Ils faisaient partie de la cité. Nous n'avons jamais fait de diagnostic sur le sujet parce que l'intégration, ça nous semble naturel.»

(Cadre d'un service public local)

« Certains publics sont difficiles à placer dans les entreprises, les Maghrébins en font partie c'est évident. Mais peut-être moins ici qu'ailleurs pour des raisons historiques ».

(Organisme para-public)

Selon certains, l'intégration ne serait qu'une affaire de temps, un processus long qui finira par atteindre les Maghrébins comme d'autres communautés dans le passé :

« Le racisme, je connais la question puisque je m'appelle X [nom d'origine polonaise]. On a intégrés les Russes blancs, les Polonais, les Italiens, les Portugais. On intègre actuellement les Asiatiques et les Maghrébins ».

(Cadre de l'État)

« Le mélange s'est opéré. La mine a tout mélangé. Il reste juste quelques cités dégradées où sont concentrés des Marocains. L'émulsion n'est pas encore parfaite, mais c'est comme dans une mayonnaise : avec un peu de travail, les derniers ingrédients vont se lier au reste »

(Cadre de l'État)

b) Un discours qui renvoie aux discriminés la responsabilité des discriminations d'aujourd'hui

Beaucoup d'acteurs ne contestent pas les difficultés spécifiques que rencontrent aujourd'hui les anciens mineurs d'origine maghrébine et leurs descendants. Mais l'explication de ces difficultés est rabattue sur les handicaps et déficits de cette population. Dans un territoire soumis à des mutations économiques de grande ampleur, certains discours attribuent avant tout les difficultés d'accès à l'emploi au déficit de formation des individus. Ces discours conduisent à nuancer, voire à nier la réalité des discriminations :

« Le problème du décalage entre l'offre et la demande d'emploi est plus déterminant que celui des discriminations, qui existent sans doute mais qui ne sont pas le premier facteur. Le problème c'est l'employabilité ».

(Maire)

« Dans l'atelier de recherche d'emploi, on voit bien que les personnes sont confrontées à des vraies difficultés pour trouver du travail, même pour trouver un stage ou un contrat aidé. Est-ce en raison des discriminations ? C'est toujours difficile à dire. Il y a des discriminations, mais il y a aussi des gens qui ont des problèmes de formation. On ne peut pas tout mettre sur le dos des discriminations. »

(Association)

Le déficit « d'employabilité » des personnes d'origine maghrébine serait donc la cause principale de leurs difficultés d'accès à l'emploi. Ces dernières n'auraient donc rien de spécifique, puisque le handicap de la formation est un trait commun à beaucoup d'habitants du Bassin minier :

« Tout ça ce sont des questions générales. Dans la vie de tous les jours, peut-être y a-t-il un problème d'intégration mais pas dans le travail. Il y a beaucoup plus de défavorisés dans cette population c'est un problème social. »

(Cadre d'un service public local)

Aussi, il suffirait aux populations d'origine maghrébine de parfaire leur formation pour surmonter les obstacles à l'emploi :

« Ceux qui restent dans les cités dégradées sont en échec scolaire. Quand ils réussissent à l'école, la première chose qu'ils font c'est de se barrer et là ils sont tout de suite fondus dans le paysage, à quelques exceptions près. Ceux qui échouent ont simplement un CV qui passe moins bien. Il leur reste l'aide sociale, les stages, les trafics. On est plus intégrable quand on a fait des études ».

(Cadre de l'État)

A l'inverse, certains acteurs insistent sur la spécificité des handicaps des immigrés d'origine maghrébine et de leurs descendants :

« On est allé les chercher dans leur pays, mais ils se sont eux-mêmes un peu ghettoisés. Les Houillères mettaient en place des cours d'alphabétisation, mais ils n'y sont pas allés car ils n'en avaient pas besoin, et puis ça se passait le dimanche après une semaine lourde. On a du mal à se dire que des gens se sont intégrés quand il ne parlent pas le français après 35 ans en France. Ils se mettent en situation d'être discriminés. Et puis ça pose le problème des pères qui ne transmettent pas de repères aux gamins. Ça pose aussi le

problème des femmes rejoignantes. Quand un homme est là depuis vingt ans et qu'il fait venir une femme et un ou deux enfants encore mineurs, si la femme ne parle pas le français, qu'elle n'a jamais été scolarisée et qu'elle rejoint un mari dont le français est approximatif, elle a toute chance de ne jamais s'intégrer ».

(Cadre de l'État)

« C'est d'abord un problème d'apprentissage. Moi qui suis d'origine polonaise, j'ai appris à vivre ces différentes phases d'intégration, à lire et parler le français... »

(Fonctionnaire territorial)

« Il y a pas de problème de discrimination, juste un problème de boulot. Dans le temps, le travail c'était le ciment de tout, et il y avait du boulot pour tout ceux qui voulaient travailler. Aujourd'hui, avec la réalité économique, les entreprises ont plus intérêt à employer un jeune diplômé qu'un jeune sans formation sorti du système scolaire à 14 ans. Ce n'est pas une question de race, juste qu'il y a d'un côté les Français de souche qui sont diplômés... Ça permet à certains de monter les esprits en criant à la discrimination. La réalité, c'est que cette population n'est pas exclue du fait de sa couleur, mais parce qu'elle est moins formée, moins éduquée. »

(Cadre d'un service public local)

Au-delà des seules difficultés d'insertion professionnelle, nombre de discours stigmatisent l'affichage ostentatoire par les populations maghrébines de leurs « spécificités culturelles ». Les discriminations qu'ils subissent seraient la conséquence logique de leur refus de s'intégrer, c'est-à-dire de renoncer à ces spécificités pour se soumettre aux « normes culturelles » de la société d'accueil :

« C'est un problème d'image car les parents sont habillés différemment. Le problème c'est d'accepter l'intégration, c'est l'acceptation de l'autre : celui qui doit être intégré accepte-t-il de vivre à l'européenne ? Leur culture n'est pas la même, que ce soit au niveau artistique, sportif, littéraire ou de l'alimentation. Les jeunes générations ne font que reproduire le modèle des parents ».

(Fonctionnaire territorial)

« Aujourd'hui, c'est le repli communautaire. Les jeunes d'Afrique du Nord, ils restent entre eux. Et c'est eux qui le veulent, pas nous. L'autre jour j'ai vu une manif où ils sortaient leurs drapeaux algériens. Je me suis dit qu'ils faisaient le lit du FN en exacerbant les mauvais souvenirs. Le conflit armé n'est pas si loin, il est encore dans les mémoires. A la limite, avec leurs drapeaux, c'est du prosélytisme qu'ils faisaient. Les différences ce n'est pas un problème. Les messes polonaises, ça existe toujours et ça ne gêne personne. On peut garder ses racines culturelles, comme les Italiens ou les Polonais, c'est enrichissant. C'est pareil pour les Maghrébins. Sauf qu'à partir d'un certain moment où on passe une frontière, on se replie et là ça pose problème parce que ça fait le lit de l'extrémisme et il y en a certains chez eux qui entretiennent le feu. »

(Cadre d'un service public local)

Poussée à son comble, la lecture des discriminations par l'origine est renversée par l'invocation d'un racisme anti-français :

« Il y a un repli communautaire très marqué dans certaines cités. On le voit quand on essaye d'affecter certains logements à des familles françaises de souche, ce qui n'est pas accepté par les voisins. Ça génère des réactions qui peuvent aller jusqu'à l'agression verbale ».

(Cadre d'un service public local)

« Dans le centre social, ces personnes ont des logiques différentes, elles refusent le mélange. Ce sont surtout les maghrébines qui refusent les françaises.

(Cadre de l'État)

« J'ai découvert qu'il y avait au moins autant de racisme du côté de Arabes et des Noirs ».

(Fonctionnaire territorial)

La religion et la place des femmes sont présentées comme les principaux traits culturels constituant l'indice d'un refus des immigrés d'origine maghrébine de s'intégrer :

« On avait un collègue qui s'appelait Ali. C'était un mec très bien. Il n'y a jamais eu de problème avec lui. Il vivait comme nous, il mangeait comme nous. Je ne l'ai jamais entendu parler de ramadan. Il mangeait de la charcuterie. Bref, il n'y avait pas ce sentiment d'appartenance à une certaine culture ou bien il gardait ça pour lui. Mais ça, c'est du passé. Il y a deux ans, j'ai reçu une délégation d'occupants, menée par une femme d'origine algérienne. Ses fils m'ont dit : attention, c'est ramadan, on n'a pas mangé et ça nous met de mauvaise humeur. Vous voyez, ils mélangent tout. Le problème qu'ils ont, c'est leur rapport à la religion. Nous, les chrétiens, comme les israélites ou les bouddhistes, ça ne se voit pas. On a accepté les règles de la république laïque et on sait qu'il ne faut pas mettre la religion en avant, parce que ça peut hérissier les gens. Ça il faut qu'ils le comprennent. »

(Cadre d'un service public local)

« Dans les métiers de la bouche, il n'y a pas de discriminations, mais ce sont eux qui ne peuvent pas toucher la viande qui n'est pas halal ».

(Cadre de l'État)

« On a moins de remontées sur les discriminations que sur les difficultés d'intégration. Par exemple, les jeunes femmes issues de l'immigration que les centres sociaux ont du mal à mobiliser si le conjoint soupçonne la présence d'un homme. On n'intégrera les enfants que si on intègre les parents. L'intégration c'est apprendre la place des femmes dans la société française ».

(Cadre de l'État)

Leurs moeurs religieuses et culturelles singulariseraient l'expérience des immigrés originaires du Maghreb au regard d'autres courants d'immigration venus d'Europe, dont les pratiques auraient toujours été compatibles, elles, avec une pleine intégration à la société française :

« A l'époque de la mine, le seul phénomène de ségrégation latente était celui de la religion. Cela a fini par faire la différence quand le chômage est arrivé ».

(Fonctionnaire territorial)

« Mes oncles et tantes vivaient en parfaite entente avec les Maghrébins. On n'entendait pas parler de la culture. Il y a eu une résurgence de la religion et des traditions qui ne se sont pas fondues à la société française. Les immigrés marquent leurs différences. A cause du regroupement familial, ils ont gardé des liens avec leur terre d'origine. La jeune génération a des pratiques plus visibles : la mosquée, les magasins halal... Ils ont vu que les autres immigrés avaient leur propres magasins et restaurants. Ils ont fait pareil. Mais les Polonais sont des gens hyper intégrés. Ils ont attrapé les us et coutumes de la région. Ils ont aussi imposé leur folklore. Les Maghrébins ont attrapé les us et coutumes locales, mais ils sont exclus par leur religion. Les Polonais sont catholiques, donc il y a moins de différences avec les us et coutumes des Européens ».

(Cadre de l'État)

« Par rapport aux Polonais, aux Italiens et aux Portugais, il y a un problème de religion. Veulent-ils s'adapter à notre société ? Il y a de la provocation. C'est parce que je suis maghrébin que... Mais s'ils ne font pas d'effort pour s'intégrer par le comportement, le respect... Par exemple, ce n'est pas dans notre culture d'être bigame. On a une certaine attitude face aux femmes. Il peut y avoir un ressenti de la part d'un Blanc, car il n'y a pas ce genre de comportement chez un Blanc ».

(Agent d'un service public local)

Ces discours n'englobent pas indifféremment l'ensemble des populations d'origine maghrébine. Les Marocains, dernière vague de migrants, sont souvent présentés comme les moins intégrés en raison de leur attachement aux traditions d'origine :

« Les Marocains sont restés en communauté dans certains quartiers. Ils sont restés proches de leur culture d'origine. Ils vont à la mosquée et prennent des cours d'arabe. Ils vivent avec les volets fermés, avec les femmes qui accouchent à la maison sans aide de leur entourage. Ils ne vivent pas au même rythme. La génération des Marocains ne s'est pas du tout investie dans la vie locale et les enfants sont restés dans la même logique. Les enfants marocains ne font pas l'effort d'aller vers les autres communautés. Les Marocains ne veulent pas s'intégrer culturellement. La durée a fait que les Polonais et les Algériens sont devenus français. Il commence à y avoir un brassage des Algériens avec les Français. Ce n'est pas gagné pour les Marocains. S'ils restent aussi longtemps cela va changer ».

(Organisme para-public)

Cette vision est partagée par certains de nos interlocuteurs d'origine algérienne, qui déplorent éventuellement le fait que l'image des Marocains rejaillisse négativement sur l'ensemble des personnes originaires du Maghreb :

« Pour les jeunes issus de l'immigration algérienne, qui sont souvent de la troisième ou de la quatrième génération, l'intégration est totale. C'est différent pour les Marocains qui ont encore gardé certaines traditions. D'une certaine façon, ils contribuent à maintenir le fossé des représentations. Alors qu'on aurait pu penser que les vagues plus anciennes allaient se fondre dans le paysage, cette dernière vague a contribué à marquer une différence dans les esprits de la société d'accueil. Ils ont renforcé l'idée que les Maghrébins ne se sont pas intégrés, qu'ils continuent à cultiver leurs différences. »

(Fonctionnaire territorial)

« Il y a eu des bagarres entre les deux groupes sur des questions religieuses. Les Algériens ont souvent bac + 3, ils pensent plus librement. Les jeunes marocains sont sous le joug des parents ».

(Organisme para-public)

Certains estiment toutefois que le rejet des Algériens est plus fort :

« Les employeurs disent qu'on a plus de problèmes avec les Maghrébins, sans faire de distinction, alors qu'on a moins de problèmes avec les Marocains et les Tunisiens qu'avec les Algériens ».

(Cadre de l'État)

D'autres citent en exemple les Turcs, réputés plus discrets que les Maghrébins, ou les Africains réputés plus ouverts :

« On ne parle pas des Turcs qui ne font pas bruit. Ils n'ont pas de problème à se faire embaucher ».

(Cadre de l'État)

« A Saint-Omer, il y a une colonie turque, mais il n'y a pas de problème. On ne parle plus des Turcs arrivés il y a 50 ans [...] L'intégration est immédiate quand on peut se parler. Les Africains ont une relation rapide avec les Blancs. Les Maghrébins ont des relations différentes ».

(Fonctionnaire territorial)

Plusieurs acteurs interrogés finissent par imputer les difficultés spécifiques d'intégration des Maghrébins –et le rejet dont ils sont l'objet– aux problèmes comportementaux de la jeune génération, qui contrasterait avec la docilité et le sens du devoir de leurs pères ex-mineurs :

« Les Maghrébins ont remplacé les Polonais et les Italiens dans les mines. C'était une génération très courageuse et disponible. Ils ne mâchaient pas leur peine ».

(Cadre de l'État)

« Dans le temps, les clivages raciaux n'existaient pas. Et les parents marquaient leurs gamins à la culotte. Comme c'est moins vrai, ça génère des comportements qui expliquent les tensions. Le vote FN, ça peut s'expliquer comme ça. Il y a plein de gens qui sont excédés par le comportement des jeunes générations. Ce sont qui eux qui devraient être les plus intégrés et qui sont en fait les plus virulents. »
(Cadre d'un service public local)

« Quand j'étais gamin, il n'y avait pas de frictions en fonction des origines. On jouait au foot ensemble. On était tous ensemble à l'école pour bosser et on respectait les professeurs. On se tenait bien. On ne venait pas avec des casquettes en classe. On n'avait pas les portables qui sonnaient pendant les cours. »

(Cadre d'un service public local)

La plupart des acteurs développant cette ligne d'analyse établissent cependant une distinction entre une minorité de fauteurs de troubles (des groupes de « jeunes des cités ») et la majorité des jeunes issus de l'immigration maghrébine, qui pâtissent du comportement des premiers :

« C'est la troisième génération qui pose problème. Il y en a dix qui sèment le souk dans une cité. C'est un ressenti. Mais une étude sur un quartier de Lille a montré que ce sont 15 jeunes qui foutent le bordel, qui vendent du hasch. La majorité pâtit des actes d'une minorité, de ceux qui roulent en BMW et vendent du shit. Les bac + 2, 3 ou 4 sont partis. Ils sont cadres maintenant. Ca se passe très bien, ils sont discrets. Ils sont d'ailleurs durs avec leurs coreligionnaires car ils pâtissent de l'image des autres. On dit "c'est le Arabes" en bloc. »

(Cadre de l'État)

Si discrimination il y a, notamment dans le monde du travail, elle s'expliquerait largement par le comportement problématique de ces jeunes, des garçons pour l'essentiel :

« J'interviens dans un DESS à Béthune, dans lequel on recrute beaucoup d'étrangers et de jeunes issus de l'immigration. En 2004, les seuls étudiants qui n'ont pas trouvé de stage par candidatures spontanées et qui ont du recourir à l'aide de la fac, ce sont les français d'origine maghrébine. Même les étudiants chinois, qui maîtrisent mal la langue française, avaient trouvé des stages. Mais il n'y a pas que l'origine qui entre en ligne de compte. En termes de comportement, d'attitudes, d'expression, on sent bien qu'il y a des enjeux d'intégration qui demeurent. Je le vois sur le retard en classe par exemple. Il y a certaines règles du jeu qui restent à intégrer. Mais cela n'explique sans doute pas tout. »

(Cadre d'un service public local)

« Certains employeurs sont racistes, d'autres pas, mais il y a un problème de comportement des jeunes qui n'ont pas de savoir vivre, qui ne respectent pas les règles de politesse. »

(Organisme para-public)

« Ce n'est pas tant un problème de savoir faire, de compétences techniques – un organisme de formation, une entreprise sauront toujours former un futur salarié – qu'un problème de savoir être, de comportement : arriver à l'heure, être poli, avoir une bonne présentation, ne pas être revendicatif. C'est la notion de labeur. Le levier essentiel des discriminations, c'est le manque de savoir être des jeunes ».
(Organisme para-public)

« Le patron ne va pas prendre le risque d'embaucher un Algérien car il risque d'avoir des problèmes avec ces gens qui n'acceptent pas de s'intégrer et refusent la discipline. Mon fils a ouvert un restaurant. Je comprends qu'il jette leur CV à la poubelle ».

(Fonctionnaire territorial)

« Les beurs de la troisième génération sont des victimes. Mais ils sont bruyants, ils ont une culture différente. Ils sont vite rejetés car ils sont exubérants. Quand on a passé ce cap, quand on a la confiance, quand on les a avec soi, quand on les valorise, ça se passe pas mal. Ils travaillent à la confiance, au respect. Ils ont une façon d'aborder qui est parfois dérangeante, mais c'est de la provoc. Les beurettes, elles, sont volontaires. Sur 10 diplômés, 9 sont des femmes. Elles savent que sinon elles seront mariées avec un cousin en Algérie et devront porter le voile ».

(Cadre de l'État)

« Les trucs de testing, c'est des histoires. Ils ont pas de souci pour rentrer en boîte de nuit. Mais ils rentrent une seule fois. Parce que la fois suivante on se souvient d'eux... »

(Cadre d'un service public local)

Parce qu'il ne respectent pas les règles communes, ces jeunes « incivils » -et plus largement ceux qui « refusent de s'intégrer »- viendraient mettre en question l'équilibre des droits et des devoirs, au fondement de la citoyenneté :

« On parle d'intégration, mais les personnes en question n'ont pas envie de s'intégrer. Elles cultivent leurs particularités. Elles se replient et veulent profiter en même temps des avantages de la culture occidentale. Ca c'est nouveau. Le devoir d'intégration commence à se renverser. On a fait beaucoup. On fait beaucoup mais on ne peut pas faire le bonheur des gens s'ils ne le veulent pas. Est-ce qu'on en fait pas trop ? Quand je vois qu'aux Restos du Coeur certains refusent des boites parce qu'il y a du porc, je m'interroge. J'ai toujours entendu dire que ventre affamé n'a pas d'oreille. Quand on bénéficie de la solidarité, je trouve choquant qu'on refuse une partie de ce qui est donné sous des prétextes religieux »

(Cadre d'un service public local)

Le refus de se soumettre aux règles de la vie en société tout en revendiquant ses avantages, serait particulièrement sensible dans le rapport que ces personnes entretiennent au monde du travail :

« Même si on démontre aux jeunes non diplômés qu'on va les embaucher, ils sont réticents. On n'entend pas parler des diplômés, ce n'est pas un problème. Les jeunes diplômés voient que les autres refusent de faire des efforts, de commencer au bas de l'échelle. Il faut de la volonté des deux côtés ».

(Fonctionnaire territorial)

« On est obligé de gérer les problèmes posés par ceux qui ne respectent pas les normes, qui ne vont pas aux rendez-vous, qui se font radier... Ils ont du mal à faire la part des choses entre leurs droits et leurs devoirs. Ils font abstraction des devoirs. La discrimination n'est pas toujours justifiée car ils véhiculent un fantasme. Mais ils l'ont aussi par rapport au monde du travail. Ils sont à 10 000 lieux d'être intégrables quand ils ont bac moins 5 et pourtant ils veulent être pilotes ou toubibs ! »

(Cadre de l'État)

c) Un discours d'incrimination de la société locale

A l'inverse des discours qui précèdent, un autre ensemble de propos met en cause la société locale dans l'explication des discriminations. Se trouvent ici dénoncées le racisme et les préjugés individuels pouvant conduire à des pratiques discriminantes. Le rejet des derniers arrivants, dont témoigne le vote FN dans le Bassin Minier, est ainsi expliqué par l'apparition d'un chômage de masse, qui a conduit à la dissolution des solidarités intercommunautaires qui s'étaient forgées au temps de la mine :

« Quand la mine a fermé, le travail a manqué Il y a eu une scission, une coupure. Il y a eu des jalousies quand un employeur donnait la priorité aux Maghrébins. Le peu de travail qui restait était récupéré par eux. Les solidarités se sont défaites ».

(Cadre de l'État)

« Le discours ici, c'est que la population est certes pauvre, ouvrière, laborieuse, mais solidaire. Or ce n'est plus si vrai et ce n'est pas facile de faire le deuil de ça. Les scores du FN, les tensions entre jeunes marocains et vieux polonais dans les quartiers montrent que les discours sur les solidarités qui préservent des tensions et de l'exclusion de l'autre sont largement obsolètes »

(Fonctionnaire territorial)

« Le basculement, c'est le remplacement des ayants droit. Les mineurs et les ayants droit étaient économiquement intégrés et avaient une expérience de la mine et donc de la diversité ethnique dans le travail. Les locataires qui les remplacent, même quand ce sont des enfants de mineurs, n'ont ni les mêmes revenus, ni la même culture liée à l'expérience d'une certaine mixité dans le travail. On assiste à la disparition d'une classe moyenne ouvrière -au sens où c'étaient des ouvriers avec des salaires décents et un logement gratuit- avec une culture minière organisée autour du travail, du syndicat et de divers réseaux de solidarité. Tout ça produisait un vrai modèle d'intégration, dans tous les sens du terme. Même si les locataires d'aujourd'hui sont des enfants ou des petits enfants de mineurs, ils n'ont pas cette expérience. Le risque est grand de reconstituer de vrais ghettos de pauvres dans les cités minières, avec des phénomènes de rejet des Maghrébins qui servent de boucs

émissaires pour tous les problèmes du moment. Autant la culture de la mine, c'était une culture d'intégration, autant celle qui est en train de se bâtir, c'est une culture de la paupérisation, du repli. Le racisme, les discriminations, ce ne sont que des éléments d'un phénomène plus large de repli et de défiance. »

(Cadre de l'État)

Même s'ils aboutissent au même constat d'une exacerbation du racisme au cours des vingt dernières années, certains discours questionnent la vision homogénéisante de l'intégration ouvrière. L'évocation du racisme subi par les anciennes générations d'immigrés –y compris ceux qui venaient d'Europe- les conduit à réévaluer le caractère intégrateur du modèle minier :

« On a longtemps vécu une sorte de négation de cette problématique en disant que nous sommes un territoire d'intégration par nature, que l'interculturalité fait partie de notre histoire. Sauf que ce n'est peut-être plus vrai. Ça a peut être été vrai un temps, encore faudrait-il y regarder à deux fois. Je ne suis pas sûr que l'histoire de la mine et des vagues d'immigration successives soit si modèle que ça du point de vue de l'intégration. »

(Fonctionnaire territorial)

« On mythifie le passé alors que les Polonais ont subi l'ostracisme. Au fond de la mines les distinctions raciales n'existaient pas. Ils étaient tous noirs ! Pourtant, dès qu'il remontaient à la surface, le racisme revenait. Globalement, le Bassin minier est raciste au présent comme au passé. Mais il est vrai que la disparition de la communauté de travail a accentué l'éloignement des communautés. Le racisme des Polonais envers les Maghrébins est très fort, même si l'on ne peut pas généraliser. »

(Association)

Avec pour toile de fond cette mutation du substrat économique de l'intégration, un racisme ambiant propice aux discriminations est ainsi décrit. Les jeunes en seraient à la fois les principales victimes et les protagonistes, à l'école, dans les espaces de loisirs et dans les processus de recrutement :

« La région est très confrontée aux questions d'immigration. Les populations ont été amenées ici. Les phénomènes discriminatoires ne font pas doute. Ils sont vécus notamment par les jeunes. Il y a des discours ambiants ».

(Cadre de l'État)

« La discrimination peut commencer à l'école. Un enfant se demande pourquoi ce garçon dit des gros mots. La réponse des parents peut déclencher le racisme ».

(Fonctionnaire territorial)

« Les jeunes s'entendent bien entre eux mais au moindre petit accroc, ce sont des propos racistes qui fusent ».

(Cadre de l'État)

Cette analyse s'appuie, chez certains de nos interlocuteurs d'origine maghrébine, sur leur expérience, directe ou indirecte, du racisme :

« Je suis né dans le Bassin minier d'un père aujourd'hui retraité de chez Metaleurop. Mon grand-père était mineur. Je viens d'une famille de 11 enfants, d'origine algérienne. Je ne pars pas avec un a priori de victime, mais j'ai eu souvent ce retour des autres : tu ne vis pas comme nous. Je ne me suis jamais plaint de discrimination à l'emploi, mais ce retour de particuliers ou de professionnels me met en question ».

(Association)

« Quand on parle entre nous, on se dit que la France elle n'a pas été juste avec nos grands-parents, avec nos parents et qu'elle n'est toujours pas juste avec nous. Tu vois, j'ai une petite fille et j'ai peur que la France ne soit pas juste avec elle. Qu'est-ce qu'ils vont faire à ma fille ? Quand ma femme et moi avons cherché un prénom, on a fait attention à ne pas lui ajouter un handicap de départ. »

(Organisme para-public)

« Il y a deux semaines, mon fils qui a 14 ans était à Auchan avec deux copains. Un vigile est venu les voir dans la galerie marchande pour leur demander de sortir. Je ne veux pas mettre dans la tête des gens, surtout des jeunes, que dès qu'on leur refuse quelque chose, c'est de la discrimination. Mais je tire mon chapeau à tous ces jeunes qui ne réagissent pas avec plus de vigueur. »

(Association)

« La Française de mécanique à Douvrain, c'est vraiment la française de mécanique... Au niveau du recrutement, c'est clair. Mais c'est pareil dans les boîtes de nuit, avec l'Interdite à Billy, qui porte bien son nom ! »

(Fonctionnaire territorial)

La très grande majorité des analyses et anecdotes venant étayer l'hypothèse d'une prégnance du racisme dans les pratiques sociales, met en cause l'exclusion des Maghrébins par les entrepreneurs locaux :

« Déjà qu'il n'y a pas de boulot pour les Français, alors les Maghrébins... Sauf que les Maghrébins eux aussi sont français... ».

(Cadre de l'État)

« Ce n'est jamais exprimé mais on a plus d'Arabes chômeurs que de Blancs à diplôme équivalent. Moi-même je suis d'origine italienne. On pensait que mon nom était arabe alors je devais refaire mon CV.

(Cadre de l'État)

« Quand on regarde la télé, c'est immigrés = musulmans = islamistes = terroristes. Comment voulez-vous qu'un employeur ne se pose pas de questions quand il recrute ? »

(Association)

« Quand une offre de travail se présente pour les jeunes qu'on suit, le choix est vite fait. Il y a des agences d'intérim qui ne veulent pas de Maghrébins car elles savent que les entreprises n'en veulent pas. Les agences se méfient avec les nouvelles lois, elles font attention à ce qu'elle disent. Mais il y a un

indicateur : quand il y a 10 jeunes pour un stage, les Maghrébins ne sont jamais pris. »

(Organisme para-public)

Une discrimination qui serait variable selon les secteurs :

« Les métiers les plus sélectifs sont les emplois administratifs, l'agro-alimentaire et la restauration. C'est moins difficile sur la vente, mais ce n'est pas vraiment mixte non plus. Les jeunes d'origine polonaise, eux, n'ont aucun problème pour accéder à l'emploi. »

(Organisme para-public)

« Par rapport aux entreprises privées notamment commerciales, les embauches de Maghrébins sont relativement faciles dans les métiers de la sécurité car ils sont en contact avec un public maghrébin. C'est le cas aussi des jeunes filles spécialisées dans la vente et le vêtement pour les mêmes raisons ».

(Maire)

« La discrimination, ça dépend des milieux professionnels. Ça va dans le tertiaire. Mais dans l'industrie, il y a des discriminations contre les Arabes et c'est encore pire si ce sont des Algériens. Dans les boîtes d'intérim, le nettoyage, le commerce, les grandes surfaces, quand on a un poste peu qualifié, on préfère du blanc blanc. Les employeurs disent s'ils embauchent un Maghrébin, ils n'auront pas la même crédibilité face aux clients. C'est le cas aussi dans le milieu médical. Un médecin maghrébin ça passe. Une infirmière ou une aide-soignante c'est déjà plus difficile. On commence tout juste à en intégrer. Il n'y en avait pas voici cinq ans ».

(Cadre de l'État)

L'ostracisme ou *a minima* la sélectivité qui frappe les Maghrébins ne vise donc pas que uniquement les moins formés. Nombre d'acteurs locaux sont convaincus d'une fermeture tout aussi drastique des entreprises vis-à-vis des jeunes diplômés, voire très diplômés, qu'ils soient garçons ou filles :

« Parmi les jeunes en grandes difficultés, il y a évidemment ceux qui vivent dans certains quartiers et qui sont discriminés en raison de leur attitude ou de leur manière de parler. L'origine immigrée est alors un facteur aggravant. Mais il faut les distinguer de ceux qui ont bac + 4 et qui n'ont que le problème de la discrimination. Le problème est énorme pour les jeunes diplômés issus de l'immigration qui viennent sur les PLIE et les Missions locales ».

(Cadre de l'État)

« Il y a eu globalement une augmentation du niveau scolaire. Depuis dix ans, quelle que soit la filière, les jeunes d'origine maghrébine sont en nette progression. Pourtant le taux de chômage est plus important chez les jeunes maghrébins. Le problème est le même pour tous, mais les Maghrébins restent plus longtemps au chômage : 9 mois pour les uns et 2 ans pour les autres ».

(Organisme para-public)

« On suit des jeunes diplômés. Beaucoup de jeunes filles maghrébines sont écartées de l'emploi alors qu'elles ont le bac ou davantage ».

(Organisme para-public)

« Certains jeunes d'origine immigrée ont toutes les qualifications dans tel ou tel métier, mais certaines entreprises n'en veulent pas et se plaignent de ne trouver personne ».

(Organisme para-public)

« Il y a peu de travail, cela vaut pour tout le monde. Mais quand un emploi qualifié se présente, on ne le donne pas à un Maghrébin. S'il y a 10 candidats dont 9 Maghrébins sur un poste, c'est le Français qui sera pris. »

(Maire)

Du coup, ceux qui parviennent à se faire recruter seraient fréquemment surqualifiés :

« On a des jeunes diplômés qui nous disent : oubliez nos diplômes, donnez-nous n'importe quoi, du moment qu'on bosse. On voit des BTS maintenance qui se retrouvent à faire de la sécurité ».

(Association)

« Les personnes concernées parlent rarement des discriminations. Elles ne sont pas paranos. Mais la couleur de peau est un handicap supplémentaire. J'ai l'exemple d'une personne franco-camerounaise qui a suivi une formation qualifiante en France sur l'aide à domicile et qui a envoyé des CV partout. Son cas illustre la désespérance de gens qui ont des formations et qui ne trouvent rien ou alors des petits boulots pour lesquels ils sont surqualifiés. A un décorateur on conseillera de faire coiffeur où le marché du travail est plus ouvert ».

(Cadre de l'État)

Les jeunes diplômés issus de l'immigration maghrébine finiraient par intérioriser l'idée qu'ils n'ont pas les mêmes chances que les autres sur le marché local du travail. A l'encontre des discours sur « l'inemployabilité », ceux qui ont joué le jeu de la réussite individuelle ne verraient pas leur efforts récompensés et en concevraient sinon une forte amertume, du moins un réel découragement :

« A l'époque, quand il fallait entrer sur le marché du travail, certains étaient chanceux s'ils échappaient à la mine ou à Metaleurop, qu'ils aient fait des études ou non. Pour les familles d'origine maghrébine, il y a moins d'incitation aujourd'hui à faire des études car il n'y a plus la carotte au bout ».

(Maire)

« La communauté maghrébine a compris que les études peuvent ouvrir des portes. Mais les enfants d'immigrés sont découragés de faire des études supérieures ».

(Organisme para-public)

« Il faut montrer aux petits frères que travailler à l'école, faire des études, ça sert à quelque chose. Il faut qu'on soit des modèles. J'ai fait pas mal

d'animation dans les quartiers. Les jeunes, ils ont la rage. Mon discours, c'était école, école, école. L'école, le savoir, le respect des autres et de la société française pour réussir dans la vie. Il n'y a que ça. Mais comment ce discours il peut être entendu si le mec qui a un doctorat se retrouve sur le carreau ? J'ai pas mal de copains qui ont fait des études, des bac+5, et même un qui a un doctorat. Les mecs ont fait des études et tout ça pour quoi ? Ils se retrouvent sans boulot, sans perspective. C'est décourageant. Nos parents nous ont donné un modèle : la France. Liberté, égalité, fraternité. Et moi j'y crois à cette putain de République. C'est dramatique, mais j'y crois dur comme fer. Mes parents m'ont toujours dit : sois discret, respecte les gens... Et j'ai fait comme on m'a appris. Mais ce qui est insupportable, c'est l'injustice, c'est le mensonge. Je me demande si je ne préférerais pas que le FN prenne le pouvoir, pour qu'au moins les choses soient claires ».

(Organisme para-public)

Ces constats sur une société fermée même aux plus méritants, débouchent sur un renversement de la dialectique de l'intégration et des discriminations. Dans le registre précédent, les acteurs expliquaient d'éventuelles discriminations par les « handicaps » éducatifs et culturels des populations issues de l'immigration. Dans ce second registre, l'hypothèse d'un déficit d'intégration est non seulement récusée comme explication centrale de l'inégalité de situation vécue par les populations d'origine maghrébine, mais les formes éventuelles de « repli communautaire » sont analysées comme la conséquence plutôt que comme la cause des discriminations :

« Les jeunes ne refusent pas l'intégration, mais ils n'ont pas de boulot et ils sont victimes de discriminations ».

(Fonctionnaire territorial)

« Les jeunes issus de l'immigration refusent désormais qu'on leur parle d'un problème d'intégration ».

(Cadre de l'État)

« Les difficultés d'intégration de ceux qui vivent dans les quartiers de la politique de la ville sont dues à la discrimination des jeunes à l'emploi. Les jeunes qui sont freinés dans leur recherche d'emploi, s'enfoncent dans une marginalisation rapide, dans la délinquance, ce qui accroît la méfiance des Français ».

(Cadre de l'État)

« Le phénomène communautaire n'existe pas seulement chez les Maghrébins. En ce qui les concerne, c'est la preuve d'un repli car la société leur offre peu de possibilités d'intégration ».

(Cadre de l'État)

d) Un discours sur les effets discriminants des politiques publiques

Les propos d'acteurs convaincus de l'existence des discriminations par l'origine portaient jusqu'ici sur les conséquences du racisme à l'oeuvre dans le corps social. Au sein de la société civile, les entreprises étaient les premières cibles de ces discours qui incriminent les discriminants plutôt que les discriminés. Nous évoquons dans cette partie les discours d'acteurs centrés les effets discriminants des politiques publiques. Sauf exception, nos interlocuteurs ne dénoncent pas ici le comportement raciste de tel ou tel élu, responsable ou agent du service public, mais des mécanismes de discrimination *indirecte*. Celle-ci peut être définie comme la conséquence d'une action collective, d'un système apparemment neutre au plan « racial » ou « ethnique », qui aboutit de fait à un traitement moins favorable des personnes issues de certains groupes « raciaux » ou « ethniques ».

Se trouvent évoqués ci-après cinq domaines de l'action publique où ces « discriminations sans intention de discriminer » seraient à l'oeuvre : le logement, l'accès à l'emploi privé, l'accès à l'emploi public, l'éducation et l'action socio-culturelle. L'échantillon des personnes interrogées et la nature de leurs préoccupations nous ont conduits à privilégier ces secteurs, même si d'autres domaines d'action publique (santé, police, justice, aide sociale...) auraient pu être également évoqués.

• Le logement

Les discours ne pointent pas tant ici des discriminations avérées que les effets potentiellement discriminants des mutations du système de logement hérité du passé, qui se banalise à mesure de la disparition des ayant-droits et de la rénovation des cités minières. Le logement des travailleurs immigrés a été historiquement géré par les entreprises (notamment les Houillères) qui ont organisé la répartition spatiale de ces travailleurs en fonction de leur origine ethnique. Certains acteurs rappellent la logique ségrégative alors à l'oeuvre dans la gestion du logement :

« L'exploitation minière a généré des concentrations. Dans l'entre-deux-guerres, c'étaient des concentrations de Polonais. Après ça a été d'autres ouvriers et la spécialisation a suivi les flux de main d'oeuvre. Les Houillères faisaient des ramassages en bus et il y avait un impératif de rentabilité économique qui faisait que les regroupements étaient plus rentables. Il n'y avait pas une volonté de concentrer les gens par origine, mais une logique de gestion industrielle et économique qui faisait que les mineurs en activité à ce moment là se trouvaient concentrés dans certaines cités. »

(Cadre d'un service public local)

La fermeture progressive des mines a accentué le phénomène de concentration des Marocains dans les cités minières situées à proximité des derniers puits encore exploitation. L'arrêt total de l'exploitation minière, à la fin des années 80, s'est accompagné d'une sédentarisation des derniers mineurs marocains à Oignies et Libercourt notamment, qui a en quelque sorte figé les lieux de concentration :

« A Libercourt, les Marocains sont regroupés dans la cité de la Fosse 5. C'est l'héritage de la mine qui a créé les ghettos ».

(Association)

« Les cités les plus spécialisées sont sur Oignies et Libercourt parce que c'est là que les puits ont été exploités le plus tardivement. C'est par exemple le cas dans le quartier de fosse 5, un quartier de mineurs de fond, où il y avait des maisons de 5-6 pièces. Ceux qui ont fait la fermeture des mines sont ensuite restés là où ils habitaient. »

(Fonctionnaire territorial)

La ségrégation historiquement façonnée par les mines a donc persisté, s'agissant au moins des Marocains, après leur fermeture. Les acteurs expliquent cette permanence de la ségrégation par la faiblesse des mobilités résidentielles dans le territoire, et plus précisément par l'effet combiné de la disparition des ayants droit, de la précarité économique des descendants de mineurs et de la fermeture des fractions valorisés du parc HLM et minier aux Maghrébins. Sans que des discriminations directes soient évoquées à l'encontre de ces derniers, le cumul de ces trois phénomènes (disparition des ayants droit, faiblesse des ressources économiques et fermeture du parc HLM) est analysé comme un risque supplémentaire pour ce groupe :

« Les étrangers n'avaient pas de problème de logement, au contraire. Le système des ayants droit faisait du logement un vecteur de promotion sociale, pour tous. C'est très différent pour les enfants d'étrangers. Je ne sais pas si c'est pas à proprement parler une question de discriminations, mais avec la fermeture des mines et la disparition progressive des ayants droit, les enfants d'étrangers ont des difficultés croissantes pour se loger ».

(Fonctionnaire territorial)

« Dans le parc de la SOGINORPA, les enfants restent alors qu'avant ils devaient partir à 18 ans. Aujourd'hui, ils vivent au crochet des ayants droit, des pensionnés de la silicose, c'est-à-dire des grands-parents. Ils se battent pour garder le logement des ayants droit. Le charbon, les soins, le loyer, tout ça est offert. Pour un jeune qui travaille à Lille, c'est plus intéressant d'avoir un pavillon que d'être dans un quartier pourri de Lille. Ils savent très bien qu'ils seront discriminés par l'origine et qu'ils seront envoyés à Lille Sud. La politique de la SOGINORPA consiste à dire : d'accord vous pouvez rester s'il vous êtes en couple et si la maison est rénovée. S'ils n'ont pas de travail, alors ils doivent partir ou ils se font expulser. De ce point de vue, la politique de la SOGINORPA vaut pour les Maghrébins comme pour les autres. Mais ceux qui doivent quitter la SOGINORPA sont obligés d'aller à Lille Sud ou de se loger chez un marchand de sommeil car ils ne trouveront jamais rien dans le pavillonnaire ».

(Organisme para-public)

Si les acteurs n'évoquent pas de discriminations directes, ils expriment souvent une crainte de voir les descendants d'immigrés confrontés à des difficultés croissantes pour accéder au logement avec la rénovation des cités minières. La rénovation renforce en effet la stratification du parc de logement. Les Maghrébins se sentiraient exclus de la fraction rénovée du parc pour se voir cantonnés dans les segments les moins valorisés. La ségrégation serait renforcée par le mode gestion des opérations de rénovation :

« On a parfois des locataires d'origine maghrébine qui ont le sentiment d'être victimes de discriminations parce qu'ils sont logés en collectif. Ils veulent un logement individuel comme tout le monde. Dans un territoire où la maison individuelle est dominante, se voir refuser l'accès à la maison, rester logé en collectif, c'est vécu comme une inégalité de traitement. »

(Cadre d'un service public local)

« Des discriminations, il y en a sans doute moins qu'il y a quelques années. Mais à l'époque, tout le monde, élus comme techniciens, les ignorait en mettant en avant la grande famille de la mine. Sauf qu'il y avait bien des regroupements opérés dans les cités non rénovées. Mais on ne voyait pas le problème. A court terme, les effets de la rénovation des cités minières semblent peu favorables. On assiste au déplacement de certaines populations vers le logement privé indigne ou vers les ZUP où il y a déjà les plus fortes concentrations. »

(Fonctionnaire territorial)

« On va mettre 217 logements hors cité de la SOGINORPA en accession à faible prix. On a une opportunité. Mais c'est vrai qu'il y a un problème de pouvoir d'achat pour les gens d'origine maghrébine qui y auront difficilement accès. »

(Maire)

• Les politiques d'accès à l'emploi privé

Le discours sur les discriminations indirectes dans les politiques d'accès à l'emploi privé émane au premier chef des acteurs du service public de l'emploi (SPE), du moins d'une partie d'entre eux. Cela n'a rien de surprenant car nous verrons que ce secteur est en pointe dans la réflexivité sur ses logiques de fonctionnement :

« En termes de discrimination, il faut d'abord faire le nettoyage au sein de nos institutions, apprendre à celui qui est discriminant pourquoi il l'est quand il est persuadé du contraire ».

(Cadre de l'État)

« Il faut commencer par regarder dans nos structures : si on ne laisse place qu'à un type de profil, on est à côté de la plaque ».

(Organisme para-public)

La discrimination indirecte procède d'une forme d'intériorisation par le service public lui-même des pratiques discriminatoires des entreprises :

« Quand un employeur dit " je ne prends pas tel profil ", l'ANPE en tient compte. Par exemple, quand une entreprise ne prend pas de personnel qui n'aime pas le jambon, comme cela m'a été rapporté par un conseiller de l'ANPE. Il faut sensibiliser les personnels de l'ANPE pour éviter ce type de pratiques ».

(Organisme para-public)

Le service public est soumis à des injonctions contradictoires, ou tout du moins potentiellement en tension. D'un côté, il est appelé à plus de performance, appréciée sur la base d'objectifs de résultats, dans un contexte de concurrence accrue avec des organismes privés de placement ; de l'autre, il est invité à prendre en compte les difficultés spécifiques de certains publics .

« L'ANPE a un système d'objectifs de résultats avec des plans d'action qui comprennent X mesures à consommer, X offres d'emploi à repérer, X personnes à placer en emploi selon telle ou telle catégorie. C'est contradictoire avec la notion de service public. On perd de vue les problèmes spécifiques de certains publics sur lesquels il faudrait au contraire mettre davantage de moyens. Or, avoir des objectifs de résultats empêche d'avoir des objectifs sur des publics. Parler de la typologie de publics ça fait perdre du temps. Dans la relation avec l'entreprise, on proposera le candidat attendu par l'entreprise. C'est aggravé par la perte du monopole de l'ANPE. Les cabinets privés vont prendre les plus faciles à placer. Un des objectifs de l'ANPE est de conquérir des parts de marché ».

(Cadre de l'État)

« Si une entreprise persévère dans la discrimination, elle se retourne vers l'intérim. Et l'intérim c'est du business : si un employeur est prégnant en termes financiers, ils vont discriminer pour garder le marché ».

(Cadre de l'État)

Mais la grande majorité des analyses sur les effets discriminants de ces injonctions contradictoires concerne les opérateurs de formation et de placement sous-traitants du SPE sur lesquels pèsent les mêmes contraintes :

« Certains organismes de formation ne prennent pas certains jeunes car ils ont une obligation de résultats. Cela a un effet sur certains groupes. Ils ne se rendent pas compte qu'ils font de la discrimination, même avec de bonnes intentions, quand ils disent " je n'envoie pas untel qui est basané dans cette entreprise car il va souffrir". Ils n'en savent rien, ils ne savent pas si la personne a les moyens de se défendre, de faire valoir ses compétences ».

(Cadre de l'État)

« Certains centres de formation qui avaient un quota maximum de personnes issues de l'immigration, ciblées sur l'origine maghrébine, nous disent " les personnes d'origine maghrébine ont du mal car les entreprises sont réticentes". C'est quand même à eux de trouver les moyens d'un accompagnement renforcé ! Mais il y a la contrainte des objectifs de taux de placement, de la formation jusqu'au stage et au placement ».

(Cadre de l'État)

« Il y a un problème de relation entre le prescripteur et l'organisme prestataire : on ne sait pas sur quel fondement le prestataire dit non à un jeune dans un contexte où le nombre de places disponibles est beaucoup plus faible que celui des demandes. Quand un organisme ne prend pas le jeune, il y a des critères justifiés dans 50% des cas par la nature du jeune ou du stage. Mais dans 30% des cas nous n'avons pas de réponse significative. Cela étant

on n'a pas étudié de près le profil de ceux qui ne sont pas pris. Les discriminations sont très variables d'un organisme à l'autre. J'ai déjà été alerté par conseiller à deux reprises. J'ai convoqué le responsable de l'organisme de formation : une fois la personne écartée était un Maghrébin, l'autre fois c'était un problème d'apparence. »

(Organisme para-public)

Longtemps promus, au plan national comme local, comme les principaux outils de la lutte contre les discriminations à l'embauche, les dispositifs de parrainage ne sont pas exempts eux-mêmes de toute suspicion de discrimination. Dans le Bassin minier, ce dispositif a bénéficié à très peu de jeunes issus de l'immigration, du moins jusqu'à ce que les prescripteurs prennent conscience de ce paradoxe :

« Le manque de préparation des parrains a entraîné des dérives. Certains parrains mettent en cause le discours de ceux qui se disent discriminés. Ils disent aux jeunes : " il n'y a pas de discriminations ; si vous êtes motivés vous y arriverez." »

(Cadre de l'État)

« Il n'y a aucun Maghrébin parmi les parrains et certains discriminent. J'en ai viré un. Il m'avait fait comprendre qu'il ne voulait pas suivre les jeunes d'origine maghrébine ».

(Organisme para-public)

• L'accès à l'emploi public

Les hauts fonctionnaires les plus mobilisés sur la thématique des discriminations estiment qu'il est nécessaire que les pouvoirs publics donnent l'exemple pour gagner une crédibilité vis-à-vis des entreprises à qui ils demandent de se mobiliser contre les discriminations. :

« Le réseau de parrains de la DDTEFP a des résultats très modestes. Le problème vient du manque de mobilisation des partenaires économiques. Mais on pourrait faire le même constat du côté des administrations y compris de l'État ».

(Cadre de l'État)

« L'État doit commencer par balayer devant sa porte pour exercer un levier sur le secteur privé. »

(Cadre de l'État à la journée du 20 décembre)

C'est notamment le cas s'agissant de l'accès des personnes issues de l'immigration aux emplois publics, enjeu crucial pour nombre d'acteurs locaux. Car l'emploi public peut constituer la seule planche de salut pour nombre de personnes issues de l'immigration auxquelles les entreprises semblent délibérément fermer la porte :

« De plus en plus de jeunes se tournent vers la fonction publique. Ils se disent qu'au moins, avec les concours, ils ont une petite chance. »

(Association)

« On dit à ceux qui ont un doctorat que le mieux pour eux c'est de passer les concours pour devenir prof. Mais s'ils avaient voulu être prof, c'était pas la peine de faire autant d'années d'études ! Passer un doctorat, c'est quand même un peu plus compliqué que le CAPES ».

(Organisme para-public)

« Au mois de mai, un jeune arrive : une cité hospitalière va embaucher des Maghrébins, il nous dit. C'était un Maghrébin blond aux yeux bleus. Il se présente mais on lui demande une pièce d'identité. Une fois qu'ils ont vu son nom et lui ont dit qu'il n'y avait pas d'emploi. Sa soeur avec un DUT en assurance n'arrivait pas à trouver de stage. Un courtier en assurance lui avait promis un emploi. Il n'est jamais venu. Personne n'a voulu la prendre dans le coin. Du coup, elle travaille pour l'administration de l'Éducation nationale ».

(Organisme para-public)

Si les administrations publiques sont a priori jugées moins discriminantes que le secteur privé, une sous-représentation des personnes d'origine maghrébine dans le secteur public présent sur le territoire n'en est pas moins perçue par la plupart de nos interlocuteurs :

« On a 2 conseillers maghrébins sur 28 ».

(Cadre, service public local)

« J'étais étonné à mon arrivée de voir les effectifs des conseillers. J'ai diversifié. Il n'y avait aucun Maghrébin dans la boutique. J'étais choqué. J'ai rééquilibré sans le dire ».

(Organisme para-public)

« Quand on rentre dans les administrations, dans les mairies, on voit bien qu'il n'y a pas une représentation naturelle de toutes les composantes du territoire. Si je prends le personnel communal de la commune de X, il n'y a pas un seul employé d'origine maghrébine. Ca veut dire que plus d'un quart de la population locale est exclue. »

(Fonctionnaire territorial)

« Dans notre institution, je crois qu'il n'y a qu'une seule personne d'origine maghrébine. On est 350 et il n'y a qu'une personne issue de cette immigration. Quand on voit ça, on se dit qu'il y a un problème quelque part. C'est pareil partout, dans les mairies, au conseil général, à l'ANPE, à la préfecture... C'est ce genre de choses qui génère un sentiment général d'injustice. Mais c'est rarement mis en avant par les familles. Dans les entretiens, on sent bien que la plainte existe, mais elle s'exprime peu »

(Agent d'un service public local)

« Au centre historique de Leward, on leur a demandé de recruter, à compétences égales, des enfants de mineurs. Quand on regarde le résultat, c'est simple. Du balayeur à l'archiviste, il n'y a pas un Maghrébin. En termes symboliques, dans un lieu comme ça, c'est dur. Dans les mairies, c'est pareil. »

(Association)

Le secteur public révélerait alors des processus de discrimination comparables à ceux observables dans le secteur privé, ce qui pourrait s'expliquer par le fait qu'une partie des emplois de la fonction publique locale est pourvue sans la garantie de neutralité des concours.

« Il y a moins de problème pour les stages de formation que pour les embauches, aussi bien dans le public que dans le privé. Il y a beaucoup de discriminations dans la fonction publique locale, surtout quand il n'y a pas de procédures de recrutement ».

(Organisme para-public)

Là où il y a concours, sa neutralité apparente ne garantit pas une meilleure représentation des publics désavantagés, si un effort particulier n'est pas accompli dans leur direction :

« Sur 300 enseignants, il y en a moins de 10 qui sont issus de l'immigration. Les raisons sont connues. Il y a 84% de femmes sur ces 300 enseignants. Il y a très peu d'enfants d'ouvriers parmi les enseignants. Pourtant les jeunes filles maghrébines ont toutes les dispositions pour y parvenir : ce sont de bonnes élèves en primaire, dociles, sportives, qui intègrent dans leurs rapports à l'école des valeurs qui pourraient les conduire vers des postes d'enseignements. Mais elles ne développent pas les stratégies qui amènent jusqu'à l'IUFM, qui sont des stratégies des enfants des classes moyennes, pas des enfants d'ouvriers. Parmi les femmes issues de l'immigration, très peu vont jusqu'à la licence. On est plutôt sur des carrières courtes vers le commerce ou le médico-social. »

(Cadre de l'État)

« On a une dizaine de nord-africains sur 200 salariés à l'ANPE. Pour autant on ne peut pas dire qu'ils soient écartés dans leurs carrières en interne. Le recrutement se fait sur concours, ce qui explique le chiffre de 5%. ».

(Cadre de l'État)

« Mon prédécesseur n'était pas discriminant, mais c'est vrai qu'il donnait peut-être un peu moins d'emplois aux Maghrébins. On fonctionne désormais avec des règles transparentes. Sur 350 employés municipaux. Mais je ne sais pas combien il y a de personnes d'origine maghrébine. Je n'ai pas cette préoccupation, même visuellement. Il faudrait peut-être qu'on regarde ».

(Maire)

« Il y a une sous-représentation des Maghrébins dans les emplois municipaux, c'est clair. Mais on n'a pas de candidatures. Quand un candidat se présente spontanément, sa demande est prise en considération sinon je ne vais pas les chercher. Malheureusement on ne recrute presque pas. On a recruté 4 personnes ces dernières années, suite à des appels à candidatures ; du grade d'attaché à adjoint administratif (comptabilité, police municipale). On n'a pas eu une seule candidature de Maghrébins. Peut-être est-ce de l'auto-censure ».

(Maire)

• L'éducation

Les discriminations indirectes engendrées par le fonctionnement de l'institution scolaire peuvent revêtir différentes formes, si l'on suit les analyses proposées par ceux de nos interlocuteurs qui se sont exprimés sur le sujet. Le regroupement des enfants d'origine immigrée dans les mêmes classes ou dans certains établissements en constituerait une première facette de ces discriminations, directes dans le passé... :

« La ségrégation intra-scolaire, ça existait du temps des mines où effectivement il y avait des regroupements par origine dans certaines classes. C'était une discrimination claire et évidente après la guerre d'Algérie et jusque dans les années 70 ».

(Cadre de l'État)

...plus indirectes au présent car elles peuvent répondre à une demande sociale :

« Il y a plusieurs collèges, avec une hiérarchie très nette. A l'intérieur des collèges, la discrimination existe. Je vois bien qu'il y a des classes très colorées et d'autres beaucoup moins. Ceux qui ne veulent pas que les enfants soient avec les maghrébins, ils les inscrivent dans le privé. Des gens me disent, par exemple des commerçants, que c'est parce que les horaires du privé sont plus pratiques. Un de mes adjoints a eu l'idée de copier ce qui se fait dans le privé, avec l'accueil à partir de 7h30 et jusqu'à 20h. On verra si ça les fera revenir... »

(Maire)

« Je connais un collège qui est confronté aux appels de parents qui demandent un changement de classe quand ils trouvent qu'il y a trop de Maghrébins dans celle de leurs enfants ».

(Fonctionnaire territorial)

L'autre processus majeur de discrimination indirecte met en jeu l'orientation « préférentielle » des élèves d'origine immigrée vers les filières les plus dévalorisées. Les processus discriminatoires qui sont décrits ne renvoient pas au racisme éventuel des enseignants, mais aux stéréotypes et aux amalgames relatifs à ces élèves, qui semblent loin de disparaître avec le temps :

« Dans les années 80, on orientait en classes de perfectionnement une majorité d'enfants issus de l'immigration. Les maîtres disaient : il a du mal à l'école et on orientait vers les classes spécialisées indépendamment des compétences potentielles du gosse ».

(Cadre de l'État)

« J'aimerais connaître la proportion d'élèves maghrébins dans le LEP. Il y a une concentration énorme. Car on les y oriente. Cela ne s'explique pas seulement par la CSP des parents. Les enfants subissent très en amont la discrimination. D'où le communautarisme avec d'autres élèves de même origine. Ils décrochent et ça les conduit au LEP. C'est très marqué au collège de Libercourt où des bandes se forment à l'intérieur des classes. Les enseignants considèrent qu'on ne peut pas exploiter leurs potentialités, ils les

condamnent un peu vite. Une coordonnatrice ZEP était scandalisée par les propos de certains dans la salle des professeurs vis-à-vis des jeunes d'origine maghrébine et pas seulement sur ceux qui sont en bande. Ces préjugés rejaillissent sur l'ensemble de la population maghrébine. On nomme des jeunes enseignants sans expérience à ces postes ».

(Fonctionnaire territorial)

« Les enseignants vivent en vase clos. Le regard qu'ils portent sur les Marocains porte préjudice aux enfants qui sont orientés vers les filières industrielles ».

(Organisme para-public)

« Les LEP placent les jeunes dans des stages pratiques. On a constaté la difficulté à placer les jeunes issus de l'immigration dans les entreprises. Mais on ne sait pas ce que fait l'Éducation nationale face à ce problème. Ils sont sur des réponses très en amont : l'information citoyenne des enfants et des collégiens. Ils ne se demandent pas si les jeunes issus de l'immigration sont davantage envoyés dans certaines filières de type BEP ou CAP ».

(Association)

Ces extraits du témoignage d'une jeune fille maghrébine scolarisée dans un établissement du Bassin minier, recueilli dans le cadre de l'étude ADILE (Agir contre les discriminations par l'initiative locale pour l'emploi), résumant bien la problématique :

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

« (...) Au début, on a voulu me mettre en couture à Hénin-Beaumont. (...) Mais mon père, il a bloqué sur ça et il a dit non, faut pas déconner ! Moi, j'ai été à la mine (...) c'est parce qu'on est typé... Une Arabe, (...) elle est bonne à la couture c'est tout... (...) 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. (...) 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 à l'usine ».

Les stéréotypes et préjugés des enseignants n'auraient pas seulement une incidence sur l'orientation scolaire et professionnelle des élèves, mais rejailliraient également sur le contenu de certains enseignements :

« Hier, on était avec un collègue du coin où l'on intervient beaucoup pour l'accueil des primo-arrivants, pour la médiation avec les familles, la traduction, etc. On a proposé de faire une exposition sur les Marocains pendant la seconde guerre mondiale. Ça a été le blocage total. L'idée que des Musulmans puissent parler de cette période au cours de laquelle les Juifs ont été exterminés, c'est suspect. On ne nous l'a pas dit comme ça, mais on sentait bien qu'il y avait l'idée qu'on allait faire passer des idées antisémites. »

(Association)

« Je sens bien des résistances de la part des enseignants à aborder certains aspects de l'histoire ouvrière au travers desquels on peut réhabiliter la place des immigrés dans ce territoire. Je ne pensais pas qu'on se heurterait à de telles difficultés ».

(Cadre de l'État)

« Il y a un travail pédagogique à faire avec les enseignants pour changer le regard sur l'histoire coloniale ».

(Association)

Il n'en irait pas différemment des relations de l'école avec les parents, dont on sait qu'elles ont un impact décisif sur la réussite et l'orientation des élèves :

« Les parents marocains ne s'opposent jamais aux choix d'orientation de l'école. Les enseignants finissent par ignorer les élèves dont les parents ne répondent pas aux convocations. L'école ne travaille qu'avec les meilleurs et laisse tomber les autres. Les difficultés avec les parents concernent aussi certaines familles algériennes. L'école ne fait rien pour faire de la médiation avec les familles, pour que les parents soient écoutés dans leur langue. Elle ne met pas en place les réponses appropriées. Elle s'en lave les mains ».

(Organisme para-public)

Enfin, cette dernière citation illustre comment l'interprétation d'une règle apparemment neutre peut conduire à une inégalité de traitement :

« Il y avait une dame qui était représentante des parents d'élèves depuis sept ans, qui était accompagnatrice de sorties scolaires. Après le vote de la loi sur le voile, le directeur de l'école lui a interdit ces sorties. Personne n'a réagi, ni les élus, ni l'inspection, sauf pour dire que c'était la stricte application de la loi. Mais c'est une interprétation de la loi. Aujourd'hui, elle n'est plus accompagnatrice, ni représentante des parents. Pour cette dame complètement intégrée, très impliquée dans la vie locale, c'est très dur. C'est une vraie violence qu'elle a subie. »

(Association)

• L'action socio-culturelle

Cette question du voile suscite des interrogations chez certains de nos interlocuteurs, qui notent qu'elle peut être à l'origine de discriminations directes :

« On a une collègue qui mène une action collective qui était fréquentée par une majorité de femmes maghrébines et elle a décidé d'interdire la présence du voile au moment de la polémique nationale sur le voile à l'école. Comme si l'interdit scolaire valait partout. Et elle l'a dit de manière un peu virulente aux femmes qui venaient. C'était ou bien vous enlevez le voile, ou bien vous partez. Ça a posé des problèmes au sein de l'équipe, parce qu'on est plusieurs à ne pas avoir accepté cet interdit, mais on ne l'a jamais fait remonter à notre hiérarchie. Si nous qui sommes en première ligne, nous n'acceptons pas les gens comme ils sont, qui le fera ? Il ne s'agit pas de dire

que notre collègue est raciste. C'est juste, comment dire, de l'ethnocentrisme, vouloir à tout prix que les gens nous ressemblent. »

(Agent d'un service public local)

Même si l'hypothèse d'une discrimination n'est pas clairement formulée, plusieurs acteurs estiment que cette suspicion peut se traduire dans une moindre considération par les pouvoirs publics des associations dirigées par des Maghrébins :

« Au sein de notre institution, il y a beaucoup de méfiance vis-à-vis des associations. Certaines sont qualifiées "d'obédience musulmane". On nous demande d'aller voir ce qui s'y passe, d'aller sur place pour voir s'il n'y a pas trop de femmes voilées. Comme si femmes voilées égalait intégrisme. Maintenant dire si ça joue dans les choix pour donner une subvention ou non, je ne peux pas dire. »

(Agent d'un service public local)

« Le FASILD ne veut plus entendre parler des actions d'intégration comme les actions passerelles pour la population féminine comme les groupes couture/cuisine, qui maintiennent les gens dans leur logique communautaire. L'association X donne de l'urticaire au FASILD. Sa directrice est voilée. Mais s'ils n'étaient pas là qui prendrait le relais ? Ils réussissent à amener leur public vers de l'alphabétisation ou de l'accompagnement à la scolarité. Les actions sont alors très mélangées.

(Cadre de l'État)

Cette suspicion est d'autant plus mal vécue par les associations concernées, qu'elle revient à les enfermer dans une identité définie par l'origine de leurs membres, ce qu'elles récusent :

« On a souvent été qualifiés d'association maghrébine et ça me révoltait parce que c'était une manière de nous enfermer alors qu'aucune de nos actions n'était fermée aux personnes non maghrébines. Notre public est majoritairement composé de femmes d'origine maghrébine. On a quand même du public français de souche, mais peu. Ce n'est pas de la discrimination de notre part. Au contraire, on est ouvert à tous. Mais l'équipe salariée est elle aussi majoritairement maghrébine et c'est peut être pour ça que les femmes viennent plus facilement. Ici, les femmes sont assurées qu'on les respectera dans leur différence. Des dames nous disent : on a confiance, parce qu'on sait qu'ici on respecte les gens, qu'on ne cherchera pas à les changer. Par exemple, quand on fait des soirées, les gens savent qu'il n'y aura pas d'alcool. »

(Association)

1.3. LE BILAN DE L'ACTION PUBLIQUE LOCALE

a) Des interventions principalement orientées vers un objectif d'intégration

Dans un contexte de crise socio-économique généralisée à l'échelle du Bassin Minier, les politiques publiques locales appréhendent largement la « question ethnique » à travers le prisme de la « question sociale ». De ce fait, les problèmes des immigrés et de leurs descendants ont été renvoyés aux politiques de droit commun ou à la politique de la ville dont l'immigration n'est pas l'objet explicite, mais seulement implicite.

Les seules interventions visant explicitement les publics immigrés ou issus de l'immigration sont celles menées depuis le niveau régional par le Fonds d'action sociale pour les travailleurs immigrés et leurs familles (dit FAS), devenu le Fonds d'action et de soutien pour l'intégration et la lutte contre les discriminations à partir de 2001. Le FAS(ILD) a toujours prêté une attention particulière au district d'Hénin-Carvin (transformé en communauté d'agglomération en 2000) qui comprend une des plus fortes proportions de populations (d'origine) étrangère de la région. Mais, ici comme ailleurs, ses interventions ont longtemps été centrées sur la seule *intégration* de ces populations et non sur la lutte contre les *discriminations*.

Enoncée dans le Schéma local d'intégration de 1993, la doctrine du FAS définissait certes l'intégration « comme un double mouvement réciproque » : « développer la capacité des individus à s'intégrer dans la Société Française en adhérant à ses valeurs et sans abdiquer totalement sa culture d'origine » et « développer la capacité de la Société à intégrer ». « Ce double mouvement, était-il précisé, suppose une mobilisation collective forte et l'acceptation des deux côtés d'une logique de changement »¹⁷. En pratique, la stratégie privilégiée par le Programme régional pour l'insertion des populations immigrées (PRIPI) de la période 1994-1994 a été celle de la réduction des handicaps du public visé, considérés comme des obstacles à une intégration réussie à la société française, plutôt que la réduction des obstacles – à commencer par les discriminations – localisés dans le fonctionnement de la société d'accueil elle-même.

Cette stratégie de réduction des handicaps était d'une certaine façon cohérente avec les discours qui attribuent aux victimes la responsabilité des inégalités de situation qu'ils subissent (cf. supra 1.2b). Le PRIPI élaboré pour la période 2004-2006 le reconnaissait qui, dans ses observations sur le programme précédent (PRIPI 1994-1998), notait que « les axes et objectifs du programme se traduisaient essentiellement par une action sur les publics immigrés » et que « peu de place était réservée à l'action sur la société française ». Marquées par « une logique de traitement social des populations », les interventions du FAS étaient avant tout centrées sur « les moments clés de l'intégration ».

Ces interventions centrées sur l'intégration se sont largement confondues avec celles de la politique de la ville. Au point que le FAS a paru hésiter sur la définition de son public-cible, comme l'illustre cet

« Faut-il traiter ensemble ceux qui le sens commun agglutine ? Faut-il traiter à part un public dont une minorité et non la totalité subit des exclusions, celles-ci étant les mêmes que celles vécues par de nombreux Français dits de souche ? (...) Les personnes issues de l'immigration ne sont pas en soi une catégorie de l'action publique. Ne sont concernées ici que les personnes qui subissent des mécanismes d'exclusion. Reste la question : y a-t-il une spécificité de l'exclusion des personnes issues de l'immigration qui justifie le maintien, à défaut de programmes spécifiques, d'une veille spécifique ? A cela il est répondu qu'il n'y a pas d'exclusions spécifiques mais bien une spécificité des exclusions pourtant communes à d'autres publics. Cette spécificité tient non pas dans la nature du handicap (...) mais dans la combinaison de handicaps sociaux généraux avec des mécanismes d'ethnicisation du handicap (discrimination raciale mais aussi transformation du stigmate en emblème conduisant à des attitudes de défi et/ou d'auto-exclusion)... renforcées par des phénomènes de relégation et de ségrégation urbaines provoquant des difficultés particulières (...). De ce fait, une politique en direction des personnes issues de l'immigration de l'immigration ne saurait être que fortement associée à la politique de la ville ».

La fusion ainsi préconisée avec l'approche territoriale de la politique de la ville n'était guère propice à une pleine reconnaissance de l'enjeu des discriminations, ni même à une réelle prise en compte des questions d'intégration. Dans sa contribution aux Orientations stratégiques de l'État en matière de politique de la ville (2000), le FAS notait « un déficit de prise en compte des difficultés spécifiques des personnes issues de l'immigration et de la problématique globale de l'intégration dans les politiques publiques locales, faute de volonté politique ou de ressources locales identifiées sur l'intégration ».

Après avoir évoqué un contexte de « précarisation des cités minières » où « le processus local d'intégration apparaît en panne », ainsi qu'un « sentiment d'exclusion et de relégation d'autant plus ressenti qu'il est renforcé par des questions d'identité, le cumul de situations discriminantes et les réactions parfois xénophobes de la population locale », le FAS dressait dans ce même document la liste des orientations à mettre en oeuvre. Dans l'ensemble des dimensions thématiques relevant de la « lutte contre les exclusions et de l'intégration des populations issues de l'immigration », un court paragraphe était consacré à la lutte contre les discriminations « à l'accès à l'entreprise, la fonction publique ou la formation ». Deux outils étaient suggérés : les « réseaux de parrainage » et la lutte à mener avec l'Éducation nationale et les CIO « contre l'ethnicisation dans la répartition des tâches et des métiers ». D'autres services de l'État (DDTEFP, DDASS et Éducation nationale) ont apporté aussi leur contribution sur ces sujets. Mais de façon symptomatique, les « conclusions départementales » sur les orientations de l'État ne pipaient mot de l'intégration, ni a fortiori de la lutte contre les discriminations...

Localement, le « Diagnostic partagé du district de Hénin-Carvin » élaboré la même année était tout aussi évasif. L'enjeu de l'immigration n'était nulle part mentionné, sinon pour dire « qu'il avait été souligné à plusieurs reprises la nécessité de la tenue d'une réflexion sur l'intégration » et que le FAS

68 FASILD / CAHC – Diagnostic intégration / discrimination – Rapport final

avait été sollicité dans cette perspective... La question avait été évoquée de manière elliptique dans le cadre d'un groupe de travail « culture/citoyenneté », mis sur pied pour contribuer à l'élaboration du Contrat de ville. Il y était question de « valoriser les cultures, en particulier celles des immigrés des différentes générations (Italiens, Polonais, Marocains, Algériens) », de « promouvoir le patrimoine issu de l'immigration ethnique », ainsi que de « prendre en compte la mémoire de l'immigration » dans l'aménagement du Bassin minier. Les « discriminations négatives et positives » étaient également mentionnées comme dans une liste des « conditions d'accès aux droits fondamentaux ».

Le texte du Contrat de ville 2000-2006 évoquait, quant à lui, l'intégration comme l'un des thèmes sur lesquels des actions intercommunales avaient pu s'engager dans la période précédente, mais il n'allait pas jusqu'à proposer d'élaborer une convention thématique sur le sujet. La seule action qui y faisait référence portait sur « l'intégration par le travail des populations étrangères et/ou issues de l'immigration » grâce à la « mise en place d'outils de repérage des besoins » à l'échelle intercommunale.

En pratique, les actions financées par le FASILD, la politique de la ville ou d'autres institutions relèvent de façon très majoritaire d'une logique d'intégration. C'est évidemment le cas des actions visant les personnes nouvellement arrivées, désormais prises en charge dans le cadre du Plan départemental d'accueil. C'est également le cas des dispositifs assurant une médiation entre les publics (d'origine) immigré(e)s et les services publics. Un conseiller territorial a ainsi été désigné par le Conseil général pour apporter un appui aux travailleurs sociaux confrontés à des difficultés avec les usagers étrangers ou d'origine étrangère, afin de les aider à prendre en compte leurs « spécificités culturelles ».

Au titre de l'intégration, la politique de la ville apporte son soutien financier à des associations ou des structures para-municipales chargées de « remettre à niveau » le public accueilli dans les domaines de l'éducation ou de l'emploi. Il s'agit aussi de les amener à changer de valeurs, par une promotion de la citoyenneté, par des actions visant à modifier la place des femmes dans la cité ou des animations socio-culturelles tournées vers un objectif de brassage des publics.

Faut-il que les pouvoirs publics continuent de soutenir des associations dont le public comme le personnel encadrant sont majoritairement maghrébins ? Cette question est controversée chez les acteurs publics. Tout en veillant à ce que les activités restent ouvertes à tous, certains pensent qu'il est nécessaire de soutenir des dispositifs s'adressant des publics spécifiques avant d'envisager leur prise en charge par le droit commun. Pour d'autres, ces actions spécifiques iraient à l'encontre du but recherché – l'intégration – car elles contribueraient à maintenir ces populations dans leurs particularités.

Enfin, la préoccupation d'intégration est centrale dans les interventions sur l'habitat qui poursuivent un objectif de mixité urbaine. Les opérations de rénovation urbaine visent tant le patrimoine HLM que minier. En dehors des grosses opérations de restructuration, en cours ou déjà réalisée, certains élus souhaitent travailler sur des critères plus fins de peuplement, au nom de la lutte contre le communautarisme :

« Je suis très attentif à la mixité dans le logement, à la mixité entre salariés, chômeurs... J'évite une trop grande concentration. S'il y a trop de Polonais, c'est pareil. Il faut éviter le communautarisme. Cela veut dire faire des propositions de logement dans un autre quartier. On fait la même chose en fonction du nombre d'enfants. Ceux qui sont en difficulté, il faut les amener ailleurs ».

(Maire)

La mixité est pensée comme le préalable à une intégration réussie, car elle contribuerait à réduire les handicaps, notamment culturels, des groupes ethniques concentrés sur certains secteurs. A contrario, l'absence de mixité résidentielle est analysée comme un facteur de handicap :

« Les problèmes d'intégration culturelle sont minoritaires et spécifiques à une résidence de ma commune. Ici le lieu d'habitat est à l'origine des problèmes d'intégration. Le regroupement a une incidence sur l'intégration. Même si des familles ne posent pas de problème particulier, elles ne parlent que l'arabe, elles sont éloignées du centre-ville, les mères ne participent pas aux différentes activités... »

(Maire)

b) L'émergence des discriminations « systémiques » sur l'agenda local

La visée d'intégration continue d'inspirer très largement les politiques conduites en direction des populations (d'origine) étrangèr(e). Cependant, une stratégie de lutte contre les discriminations par l'origine a commencé de se dessiner au niveau départemental et, surtout, régional. A la différence de l'objectif d'intégration, il s'agit cette fois de transformer certaines pratiques discriminatoires liées au fonctionnement de la société et non aux « handicaps » des personnes discriminées. Mais cette inflexion des politiques ciblées sur les publics immigrés et leurs descendants est encore loin de trouver une traduction opérationnelle au sein de la Communauté d'agglomération d'Hénin-Carvin (et au-delà, à l'échelle du Bassin Minier).

Au cours des trois dernières années, l'activisme du FASILD a grandement contribué à l'inscription de la problématique des discriminations sur l'agenda des politiques locales. L'effervescence autour du sujet est manifeste à l'échelle régionale. Le point de départ de cette mobilisation a été le lancement, en 2002, d'une campagne d'affichage en direction du grand public. Si l'impact de cette opération de communication auprès du public n'a pas été évalué, au moins a-t-elle permis de donner une visibilité à la question et de signifier aux autres institutions publiques le changement de priorité du FASILD, de l'intégration vers la lutte contre les discriminations.

A la campagne de communication orchestrée par le FASILD se sont ajoutées, à partir de 2003, quatre journées-débats dans différentes villes de la région, associant des acteurs d'horizon divers (services de l'Etat, collectivités territoriales, monde associatif, chercheurs...). Organisées par différentes structures

70 FASILD / CAHC – Diagnostic intégration / discrimination – Rapport final

¹⁸ Il s'agit du DRIJE (Dispositif Régional d'Information aux Jeunes Etrangers), du Centre de ressources D'un Monde à L'Autre, de l'IFAR (Intervention Formation Action Recherche), de l'IREV (Institut Régional de la Ville) et de l'URCS (Union Régionale des Centres Sociaux).

supports¹⁸, ces événements et les publications qui les ont suivis ont fourni l'occasion aux victimes des discriminations et aux associations qui les représentent de formuler une revendication d'égalité. Outre l'effet de « libération de la parole » sur un thème jusqu'ici refoulé dans la sphère de l'expérience individuelle, ces journées-débats ont engagé une réflexion sur les mécanismes de la discrimination et les leviers d'action possibles pour les combattre.

Enfin, dans le cadre du projet ADILE (Agir contre les discriminations par l'initiative locale pour l'emploi) du PIC EQUAL, une enquête approfondie sur les discriminations raciales et l'emploi a été conduite en 2002 et 2003. Le Bassin minier d'Hénin-Carvin constituait l'un des trois sites d'investigation (cf. supra).

L'élaboration du Programme régional pour l'intégration et la lutte contre les discriminations (PRIPI) pour 2004-2006, a permis de donner une traduction institutionnelle à ce déploiement d'initiatives. Cette démarche a été animée conjointement par le FASILD et le SGAR, en vertu du principe selon lequel la lutte contre les discriminations ne doit pas être une politique « à part », mais qu'elle doit mobiliser l'ensemble des services de l'État et, plus largement, trouver sa place dans les politiques publiques ordinaires. C'est ainsi que chaque service engagé dans la démarche a nommé un « référent de l'égalité des chances et de la lutte contre les discriminations », en lien avec la Commission régionale pour l'intégration et la lutte contre les discriminations (CRILD), instance régionale de réflexion sur le sujet.

La démarche d'élaboration du PRIPI a permis à différents services de l'État de faire le bilan des actions existantes et de s'interroger sur leurs modes de fonctionnement susceptibles de provoquer des discriminations non intentionnelles. Si le PRIPI comporte toujours des thèmes relevant d'une logique d'intégration et de réduction des handicaps (s'agissant par exemple des nouveaux migrants), une part substantielle de ses analyses et axes d'intervention porte délibérément sur les discriminations « systémiques », comme en témoigne cet extrait :

« La campagne régionale de lutte contre les discriminations et les rencontres-débats initiés en 2003, ont permis de hisser la discrimination raciale au rang des enjeux majeurs. Ces travaux ont permis de mettre en exergue l'importance de la notion de discrimination indirecte et son caractère systémique, notamment le rôle central joué dans la reproduction des attitudes discriminatoires par les représentations sociales au sein de la société française ».

Plus loin, cette orientation générale se trouve déclinée notamment en matière d'éducation et d'emploi :

« L'école, comme protégée a priori du racisme, est pourtant un lieu où se produisent et/ou se reproduisent des formes inégalitaires de traitement. Agir sur ce phénomène oblige de questionner le fonctionnement de l'institutions scolaire »

« Il ne s'agit plus seulement d'agir sur les seuls publics de faible niveau de qualification pour combler des manques ou réduire les handicaps, mais de conduire une action bien plus globale et complexe, nécessitant de combiner les référentiels de l'insertion, centrés sur les publics et ceux de l'égal accès aux droits et de la prévention des processus discriminatoires, centrés sur des systèmes d'organisation complexes dans les institutions publiques et privées ».

Ces nouveaux principes d'intervention énoncés en 2004 commencent tout juste à trouver une traduction opérationnelle, fort inégale au demeurant selon les secteurs de l'action publique. Un premier signe de la mobilisation de l'État est perceptible dans la recentrage d'une partie des financements de la politique de la ville sur la lutte contre les discriminations, à la demande de la sous-préfète chargée de mission pour la politique de la ville.

Sur le plan de la coordination institutionnelle, l'inflexion des orientations de l'État que traduit le PRIPI est concomitante avec la réactivation de la Commission départementale d'accès à la citoyenneté (CODAC), à l'occasion de sa transformation en Commission pour la promotion de l'égalité des chances et de la citoyenneté (COPEC). Après une longue mise en sommeil, la COPEC a repris ses travaux en 2004. De l'avis de tous, son bilan est jusqu'ici très décevant : production du guide « agir contre les discriminations » ; désignation et formation de référents chargés d'instruire les dossiers transmis au 114, mais ce service téléphonique a été très peu sollicité ; mise en place d'un réseau de parrains qui n'a concerné que 11 jeunes. Parmi ses nouveaux axes d'intervention, la COPEC prévoit d'englober les emplois publics, l'État devant favoriser l'accès des jeunes résidents des ZUS aux concours de la fonction publique.

Mais c'est surtout du côté de l'accès aux emplois privés que la mobilisation institutionnelle est la plus tangible. Le PRIPI et le programme 20 du Plan de cohésion sociale ont été les catalyseurs de la mise en place d'une stratégie de lutte contre les discriminations portée par la DRTEFP et désormais relayée au niveau départemental et de certains bassins d'emploi..

Pour la mise en oeuvre du volet « emploi » du PRIPI, un groupe de travail réunit, outre la DRTEFP qui l'anime, l'ANPE, l'AFPA, la DDTEFP, la préfecture, la sous-préfecture, le Conseil régional, les conseils généraux. Ce groupe de travail a dégagé huit « axes de progrès » : inscrire la lutte contre les discriminations « raciales » et la « double discrimination » sur le marché du travail comme principe systématique de mise en oeuvre des politiques publiques de l'emploi ; étudier la mise en place d'un recueil de données pour définir les typologies des publics discriminés et apprécier leur entrée dans les dispositifs d'emploi, d'insertion et de formation ; favoriser l'accès à l'emploi des jeunes issus de l'immigration en agissant plus particulièrement sur l'accompagnement spécifique pour réussir les concours, le parrainage et l'accès facilité à l'alternance ; dans le cadre du le programme ESPERE (Engagement du service public de l'emploi pour restaurer l'égalité), former les acteurs du SPE aux problématiques des discriminations ; sensibiliser les entreprises à la problématique de la discrimination ; agir sur les métiers en tension ; favoriser la création d'entreprises ; décliner localement l'accord cadre national ANPE/DGEFP/FASILD.

72 FASILD / CAHC – Diagnostic intégration / discrimination – Rapport final

A la fin de l'année 2004, le bilan présenté par la DRTEFP faisait état d'avancées sur différents plans : l'organisation de sessions de formation-action à destination des Services publics pour l'emploi locaux (SPEL) et départementaux ; la nomination d'un référent régional et de référents départementaux ; un travail sur les données et les signalements de cas de discrimination ; l'introduction dans certains appels d'offre publics d'une clause sur la discrimination ; le cofinancement de l'action TREMPAIN favorisant la mobilité internationale de jeunes de 18 à 35 ans d'origine immigrée ; le lancement d'un marché public, dans le cadre du Contrat de plan État/Région et avec un cofinancement FSE, pour favoriser l'égalité de traitement de jeunes rencontrant des difficultés spécifiques d'insertion professionnelle, dues notamment à leurs origines ; l'assouplissement de critères de performance imposés à certains organismes de placement faisant du parrainage en contrepartie de l'obligation de s'adresser pour moitié à de jeunes issus de l'immigration.

L'année 2005 devrait amorcer un processus de territorialisation de la stratégie du SPE sur le bassin d'emploi de Lens-Liévin et Hénin-Carvin. Alors que le Plan d'action locale pour 2004, relatif à ce bassin, ne faisait aucune référence aux populations issues de l'immigration, la question émerge dans le plan pour 2005 qui a donné lieu à l'élaboration de trois fiches-actions : constitution de deux réseaux de parrainage ; élargissement de la formation ESPERE aux représentants d'associations et aux référents chargés de l'accueil des publics ; sensibilisation du monde économique à la prévention des discriminations dans l'emploi.

Qu'en est-il de la mobilisation institutionnelle en faveur de la lutte contre les discriminations sur le territoire de la CAHC ? Elle est seulement embryonnaire et procède d'une convergence entre certains acteurs de l'État, fonctionnaires de la CAHC et représentants de la société civile, davantage que d'une réelle initiative des élus communautaires. Présidé par un élu, le Conseil de développement prévu par la Loi Voynet sur l'aménagement et le développement durable du territoire (1999) a été le creuset d'une première formulation locale de l'enjeu de la lutte contre les discriminations. L'un des cinq groupes de travail de cette assemblée chargée de représenter la société civile (associations, organismes professionnels, syndicats, etc.), a porté sur la thème « Immigration, intégration, lutte contre les discriminations ».

Les travaux de ce groupe marquent à certains égards une rupture avec la tradition de « cécité » aux difficultés spécifiques que rencontrent les immigrés d'origine maghrébine sur ce territoire. Le rapport du Conseil de développement a commencé par remarquer que les immigrants venus d'Europe ont été confrontés eux aussi à la xénophobie et que la permanence de certains traits communautaires n'est pas l'apanage des Maghrébins : « On constate actuellement que certains Polonais ne se sont intégrés que dans la communauté polonaise et ne parlent toujours pas français après 40 ans de vie en France », peut-on lire dans le rapport.

A propos de l'école, « ascenseur social de la population issue de l'immigration », l'existence d'un fort investissement familial « à la limite du sacrifice des parents », est relevé, de même que les problèmes

73 FASILD / CAHC – Diagnostic intégration / discrimination – Rapport final

de « prédestination naturelle » sur des métiers manuels ou des filières courtes de formation, choix d'orientation que les parents ne remettent pas facilement en cause.

A propos de l'emploi, le Conseil de développement fait référence à la déqualification des diplômés obligés de se reporter sur des petits boulots. Les pratiques discriminantes « de quelques entreprises marginales en nombre » auraient pour conséquence d'inhiber certains jeunes issus de l'immigration dans les questions qu'ils doivent se poser sur leur savoir faire et leur savoir être, car ils comprennent leur échec par leur appartenance ethnique.

Concernant le logement, le Conseil rappelle que les entreprises ont organisé une spécialisation de l'habitat en fonction des origines ethniques ; il évoque les difficultés d'accès au logement locatif privé et les ségrégations qui s'opèrent aujourd'hui.

Le rapport se penche enfin sur l'accès aux loisirs pour s'inquiéter du sentiment de rejet des jeunes issus de l'immigration qui ont tendance « à reporter leur défiance envers la société qui ne sait pas gérer la discrimination dont ils sont victimes ». Se trouve également déplorée « la tendance pour certains à intégrer des activités de club de prévention spécialisée alors qu'ils ne sont pas forcément le public visé par celle-ci ».

Face à ces enjeux multiples, le groupe de travail n'émet toutefois que deux propositions : la mise en place d'un dispositif spécifique d'accompagnement à la création d'entreprise par les femmes issues de l'immigration et la création d'une Charte sur l'équité des embauches à l'intention des entreprises de l'agglomération. A noter également qu'il a été décidé de fusionner ce groupe de travail avec celui consacré à la gouvernance au sein du Conseil de développement. Le nouveau groupe s'intitulera « Citoyenneté, gouvernance, relations du Conseil de développement avec la population », faisant ainsi disparaître l'intégration et les discriminations de son objet explicite.

Enfin, la prise en compte des discriminations par la CAHC a connu un dernier développement, le 20 décembre 2004, avec le lancement du Plan local de lutte contre les discriminations sur le marché du travail, un dispositif expérimental soutenu par la DIV. A défaut de représentants des entreprises, cette réunion a donné lieu à des échanges de vue entre différents acteurs : élus, représentants de l'État et de la société civile. La démarche de « diagnostic stratégique » conduite par le cabinet REPS a été présentée à cette occasion.

Cette inscription de la lutte contre les discriminations sur l'agenda de l'agglomération demeure cependant timide et fragile, fondée sur la mobilisation d'un réseau restreint d'acteurs techniques. La légitimité de la question demeure encore externe (priorités de l'Etat et du FASILD). De nouvelles avancées restent à produire, pour sensibiliser les élus et aboutir à une réelle mobilisation politique autour des discriminations.

« Si la CAHC s'est saisie de la thématique discrimination, c'est l'effet de la prise de compétence politique de la ville, accompagnée de la remontée de l'ingénierie en la matière depuis les communes vers l'agglomération ».

(Cadre de l'État)

« Le FASILD a décidé de réorienter ses politiques, en passant de l'interculturel aux discriminations. Cela nous a incité à nous interroger entre techniciens, et à mettre cette question en débat avec nos élus. Il faut dire que c'est un sacré problème sur le territoire ».

(Fonctionnaire territorial)

« Quand l'Etat s'est mis à parler de discriminations, on s'est dit ouf ! Enfin on reconnaît la réalité. Parce qu'avec la crise économique, c'est difficile pour tout le monde, mais c'est encore plus difficile pour ceux qui ne sont pas comme tout le monde. Les esprits commencent à changer, mais il y a encore beaucoup de boulot à faire pour convaincre les politiques de l'existence de discriminations à l'embauche ».

(Association)

2. VERS UNE POLITIQUE LOCALE DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS ?

En comparaison d'autres pays confrontés aux discriminations raciales et ethniques, la politique française s'est développée avec beaucoup de retard. Notre pays a longtemps traité cette question sur le seul registre de la pénalisation des actes et propos ouvertement racistes -lesquels n'ont jamais donné lieu à une activité judiciaire intense- et des actions visant l'intégration des immigrés. Le foisonnement d'initiatives publiques depuis la fin des années 90 est à la mesure de cette prise de conscience tardive de la réalité d'un problème qui bat en brèche les principes égalitaires censés inspirer notre modèle républicain.

La publication du livre de Philippe Bataille sur *Le racisme au travail* (1997), la « controverse des démographes » sur l'introduction de critères liés à l'ethnicité dans les analyses statistiques (1999), puis le rapport Belorgey intitulé *Lutter contre les discriminations* (1999) sont autant de moment-clés ayant contribué à installer la question des discriminations au coeur du débat national.

Depuis lors, les pouvoirs publics nationaux ont multiplié les initiatives. Parmi les plus notables figurent : la déclaration de Grenelle du 11 mai 1999, faite par Martine Aubry, sur la nécessité de lutter collectivement contre les discriminations au travail, la création des CODAC à l'instigation du Ministère de l'Intérieur, la mise en place du 114 et du Groupe d'études et de lutte contre sur les discriminations (1999), les mesures du Comité interministériel à l'intégration du 10 avril 2003 pour « agir contre les intolérances et pour l'égalité des droits », le programme 20 du Plan de cohésion sociale qui prévoit notamment la création d'une Haute autorité de lutte contre les discriminations et invite les entreprises à signer des chartes de la diversité (2004), l'annonce récente d'une charte de la diversité dans la fonction publique dans le prolongement de la mission confiée à Dominique Versini...

Cette avalanche de dispositifs et de mesures se produit tout à la fois sur fond d'introduction dans le droit français de la notion de discrimination indirecte, suite à la transposition partielle des directives européennes (loi de novembre 2001), et d'un débat national cristallisé sur la discrimination positive (conventions Sciences-Po/ZEP, recommandations du CSA sur la diversité dans l'audiovisuel, rapport de l'Institut Montaigne, déclarations de N. Sarkozy et réponse de J. Chirac...).

L'exemple du Bassin minier montre que cette surenchère nationale dans le volontarisme en matière de lutte contre les discriminations peine encore à trouver une traduction locale :

« Après un premier temps de mobilisation interne à l'État à travers le PRIPI et les campagnes de communication régionale, le deuxième temps doit consister à faire bouger les pratiques locales des collectivités locales et des associations. C'est-à-dire à territorialiser une politique qui ne l'est pas encore. Le PRIPI est faiblement territorialisé, non par choix, mais du fait de l'incapacité des services de l'Etat impliqués dans sa rédaction à produire un diagnostic territorialisé, et à décliner les actions prévues en fonction des territoires. C'est l'objet du travail en cours de diagnostics territorialisés, mais aussi du travail interne de certains services ».

(Cadre de l'État)

Les difficultés rencontrées dans la territorialisation de la politique nationale de lutte contre les discriminations ne sont donc pas seulement imputables aux spécificités du Bassin minier. Au-delà, à l'échelle régionale, le Nord-Pas-de-Calais illustre certains des obstacles qui s'opposent de façon structurelle à la mise en oeuvre d'une stratégie territorialisée : le déficit d'institutionnalisation de la lutte contre les discriminations indirectes et l'universalisme comme référence des politiques publiques (2.1). Mais certains traits spécifiques au système politique, social et économique du Bassin minier réduisent plus encore la légitimité locale d'une politique de lutte contre les discriminations. On s'attachera à décrire ces obstacles, mais aussi à souligner les raisons pour lesquelles l'ouverture de ce système aux populations qui en sont exclues paraît indispensable car elle conditionne la réussite du projet de développement local (2.2).

2.1. LES OBSTACLES STRUCTURELS A LA MISE EN OEUVRE LOCALE D'UNE POLITIQUE DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

a) Le déficit d'institutionnalisation de la lutte contre les discriminations

Un politique publique ne consiste pas seulement en l'affichage d'objectifs par le pouvoir politique ou le sommet des administrations. Les intentions politiques doivent, pour se traduire en action publique, être portées par des institutions (ce qui suppose un niveau minimum d'adhésion de leurs agents) et être concrétisées opérationnellement dans des instruments. Dit autrement, la lutte contre les discriminations a besoin, pour passer du stade de l'affichage à celui de l'action, d'être traduite en procédures et de s'appuyer sur des outils spécifiques. Or le mode d'action du FASILD ne garantit pas en soi l'institutionnalisation de la politique de lutte contre les discriminations. Le FASILD se positionne en effet dans une fonction d'impulsion et d'animation, au niveau régional. La concrétisation de ses orientations lui échappe donc largement, dépendant de l'action de tiers (services de l'Etat, collectivités locales, associations...).

Dans le Nord-Pas-de-Calais, le travail de conviction du FASILD a commencé de porter ses fruits auprès d'un nombre limité de services de l'État (préfectures de région et de département, directions du travail et de l'emploi). Au-delà de ce cercle « militant », la légitimité de la lutte contre les discriminations n'est pas encore acquise dans d'autres institutions (dont certains services de l'Etat), et elle a du mal à diffuser auprès de leurs agents locaux. L'élaboration du PRIPI 2004-2006 a cependant marqué un progrès par rapport à l'ancien PRIPI. Pour ce dernier, « *les contributions des services ont été produites par correspondance, aucune dynamique inter-institutionnelle n'est née de l'élaboration du programme, rappelle le PRIPI 2004-2006. [...] De ce fait, le programme 1994-98 n'a pas servi de cadre de référence pour l'État et ses établissements* ».

Comme il a déjà été noté, le nouveau PRIPI reflète un travail important de « réflexivité » des services de l'État sur leurs propres pratiques potentiellement discriminatoires. Il reste désormais à mettre en oeuvre les orientations qui en résultent. Ceci suppose probablement que les analyses développées dans le

77 FASILD / CAHC – Diagnostic intégration / discrimination – Rapport final

PRIPi se diffusent au sein de l'appareil d'Etat et, au-delà, de l'ensemble des institutions publiques. Car toutes les institutions n'adhèrent pas au même degré à l'objectif même de la lutte contre les discriminations indirectes.

L'exemple de l'Éducation nationale illustre de manière frappante le chemin qui reste à parcourir pour faire accepter des analyses qui remettent en cause les fonctionnements institutionnels : entre l'analyse du fonctionnement de l'institution scolaire développée dans le PRIPi et les positions des responsables d'établissement et enseignants considérés collectivement, voire même d'une partie du Rectorat, la distance paraît encore immense. La virulence de certains échanges au cours de la journée-débat du 20 décembre 2004 à Hénin-Carvin porte témoignage du manque d'adhésion des responsables de l'Éducation nationale à l'idée que des discriminations soient éventuellement induites par son fonctionnement propre, et pas seulement par l'importation en son sein des propos ou comportements racistes qui ont cours dans la société. Le vocabulaire même de la « discrimination indirecte » provoque une crispation, car il paraît mettre l'école en accusation. Cela est d'autant plus mal vécu que la discrimination questionne les fondements même du projet de l'école républicaine. Ses agents comme sa hiérarchie supportent mal que leur institution, et eux-mêmes à travers l'institution, soient suspectés de trahir un idéal qui fait de l'égalité sa valeur cardinale. Tout se passe comme si accepter l'idée de discriminations dans le système scolaire revenait à dénoncer non seulement le fonctionnement de l'institution (puisque l'école est censée traiter les élèves sans distinction aucune liée aux origines), mais aussi à stigmatiser son échec en regard de sa mission de formation de citoyens, dotés des outils intellectuels nécessaires pour s'affranchir des préjugés, notamment racistes.

Avec le PRIPi, le fonctionnement égalitaire de l'institution scolaire a commencé d'être questionné, mais dans des termes très généraux que le PRIPi invitait lui-même à préciser, s'agissant notamment des mécanismes de ségrégation et d'évitement liés à la gestion des dérogations et à l'attribution des moyens par l'administration scolaire.

Pour l'heure, le seul projet d'envergure relatif à l'école –et qui concerne spécifiquement le Bassin minier– ne porte que sur la première dimension du problème : les préjugés des élèves. Il s'agit d'une démarche pédagogique de prévention des comportements discriminatoires ou xénophobes, axée sur la mémoire de l'immigration. Les élèves sont les cibles premières de ce projet, même s'il implique aussi de travailler sur les représentations des enseignants et les contenus pédagogiques, ce qui peut avoir des effets sur les pratiques professionnelles.

Dans le même sens, le groupe de travail « accès à l'éducation » de la COPEC suggère des actions de sensibilisation à destination des enfants et de leur famille autour des thèmes de « la discrimination, du communautarisme et du sexisme ». Dans le cadre de la lutte contre les discriminations, il propose également de travailler sur la maîtrise de la langue française. La COPEC semble ainsi faire l'hypothèse implicite que le problème des discriminations réside avant tout dans les représentations et compétences des enfants et de leurs familles.

Dans ce contexte, certains de nos interlocuteurs soulignent la difficulté d'instaurer les conditions d'un débat serein avec l'Éducation nationale :

« Le sujet est tabou à l'Éducation nationale qui a tendance à dire : " il n'y a pas de problème chez nous" ».

(Association)

« Il y a des mécanismes conscients ou inconscients. Il est impossible d'en parler à tête reposée. L'Éducation nationale n'explique pas ses choix ».

(Organisme para-public)

Il existe un point commun entre l'école et le logement : le discours sur les discriminations indirectes est principalement porté par des acteurs extérieurs aux institutions concernées, ou à l'intérieur de celles-ci, par des acteurs déliés de la gestion quotidienne. C'est ainsi que parmi les acteurs du logement que nous avons rencontrés, ceux qui sont placés en position de réponse directe à la demande des usagers ont tendance à relativiser les discriminations dans le Bassin minier. Ils sont davantage enclins à expliquer la persistance de la ségrégation par les tensions existant sur le marché du logement et par la prise en compte de la demande sociale :

« L'objectif de mixité ne joue pas dans les attributions. On n'a pas de marge de manoeuvre sur 50% de notre parc parce que ce sont des ayants droit qui y logent. Ensuite, ce qui nous importe, c'est de répondre à la demande et d'apporter un bon service aux locataires. Dans un quartier maghrébin, si on attribue un logement à un Français de souche, il sera malheureux. Et le Maghrébin qui n'aura pas eu ce logement aussi sera malheureux. C'est un dilemme : la mixité ou la réponse à la demande ? On penche plutôt pour la réponse à la demande ».

(Cadre d'un service public local)

« On a une résidence entièrement composée de Maghrébins. Dans le dialogue avec les bailleurs sociaux, on ne fait pas référence à l'ethnicité. On ne fait pas de gestion ethnique. On n'a pas le choix sur un marché aussi tendu. Ce sont les ménages qui veulent intégrer cette résidence. Au mieux, on a un public de Rmistes, d'étrangers en problème d'insertion de toute nature et de personnes logées dans des conditions illégales par des marchands de sommeil ».

(Maire)

S'ajoutent des contraintes politiques qui réduiraient la capacité de l'action publique à contrôler les attributions :

« Comme le parc SOGINORPA est très demandé, il est quasi-impossible de faire la part des choses sur la réalité des discriminations. Se greffe là-dessus la dimension très politique de toute question touchant à la SOGINORPA, qui fait que ce genre de question est très très difficile à aborder. »

(Cadre de l'État)

« L'objet discrimination n'a jamais été une clé d'entrée de nos réflexions jusqu'à présent. La question n'est pas posée politiquement et nous, techniciens, ne l'avons pas posée non plus. »

(Fonctionnaire territorial)

Cependant, les propos recueillis auprès de certains acteurs-clés du logement font penser qu'un traitement différencié est possible sinon probable. Tout d'abord parce que certains de ces acteurs ont développé, lors des entretiens, des analyses racistes qui laissent entrevoir l'existence de discriminations directes. Ensuite parce que la structure même du parc locatif renforce les risques de discriminations systémiques : dans un parc de plus en plus stratifié (maisons individuelles de l'EPINORPA dans des cités réhabilités, immeubles collectifs des SA HLM, immeubles collectifs de l'OPAC départemental, cités minières non réhabilités), les différences de traitement résident sans doute moins dans les refus d'attribution que dans l'orientation de certains publics vers certains types de logement, en fonction de critères qui n'ont pas tous trait au niveau de ressources des ménages et qui sont laissées à la libre appréciation des bailleurs :

« La CAHC a choisi de s'en tenir à des principes généraux, qui sont définis dans la charte du logement à partir de critères de revenus. De fait, cela revient à laisser les attributions à la compétence des bailleurs et d'éviter d'aborder ces questions hautement sensibles. »

(Fonctionnaire territorial)

Alors même que la question des discriminations dans le Bassin minier avait pour la première fois posée au plan judiciaire, sur le terrain du logement (affaire SOS-Racisme contre SOGINORPA), cette entrée sectorielle n'a jamais été considérée comme légitime, d'un point de vue institutionnel, y compris au sein de la CODAC. En mai 2001, un membre de la CODAC s'inquiétait d'une étude sur les discriminations raciales dans l'accès au logement « qui stigmatise le secteur HLM alors que dans le secteur privé se manifestent également des discriminations plus cachées » (relevé de décisions). L'année suivante, « il est acté que le groupe "accès aux droits" (de la CODAC) ne prévoit pas de problématique logement, son travail devant, dans un premier temps, privilégier l'aboutissement des démarches engagées sur d'autres thèmes » (idem).

De façon symptomatique, le PRIPI présente le logement comme l'une des priorités régionales, mais cette thématique ne fait pas l'objet d'un chapitre à part entière au même titre que les autres thématiques prioritaires (nouveaux migrants, école, emploi, mémoire). Le sujet refait surface en juin 2004, la sous-préfète chargée de mission pour la politique de la ville demandant, lors d'une réunion préparatoire, que la thématique du logement soit développée dans le cadre des travaux de la CODAC. Mais la séance plénière du mois d'octobre 2004 n'évoque pas la question.

Le défaut d'institutionnalisation de la lutte contre les discriminations n'est pas seulement imputable aux réticences de tel ou tel secteur. La mobilisation peut s'avérer fort inégale au sein d'un même secteur où interviennent de multiples administrations et organisations. Ainsi, les services déconcentrés du Ministère de l'Emploi (DRTEFP et DDTEPF) sont fortement impliqués dans la thématique de la lutte contre les discriminations. Mais si l'on prend en compte l'ensemble du service public de l'emploi, la mobilisation publique est beaucoup plus discutable. Se pose donc la question de la diffusion de cette préoccupation auprès de l'ensemble des partenaires du SPE :

80 FASILD / CAHC – Diagnostic intégration / discrimination – Rapport final

« Cela reste encore une réflexion interne. Elle doit déboucher sur une attitude et des actions communes. C'est en cours. Mais le Conseil régional reste en retrait. Idem pour l'ASSEDIC et la CCI. On fait très peu avec eux. En revanche, la Mission locale est motivée ».

(Cadre de l'État)

Les obstacles à la mobilisation peuvent être expliqués par les cultures professionnelles :

« On essaie de mobiliser les inspecteurs du travail mais ça n'entre pas dans leur logique de contrôle habituelle ».

(Cadre de l'État)

« Le fonds de commerce de la Chambre de commerce et d'industrie, c'est d'aider les entreprises à tous les stades de leur existence. Elle ne fait pas dans le traitement social du chômage. La CCI n'a pas vocation à faire du social ni à s'intéresser au reclassement de la population nord-africaine. ».

(Organisme para-public)

De fait, la lutte contre les discriminations s'est affirmée la compétence de certains organismes spécialisée, qui ne diffuse pas encore dans le droit commun du SPE :

« On fait venir les organismes de formation pour les former à cette question. On leur a dit que la lutte contre les discriminations était une obligation pour eux. Certains sont spécialisés sur ce champ, mais comment faire passer cette préoccupation dans le droit commun ? »

(Cadre de l'État)

« Les immigrés sont faiblement touchés par les dispositifs d'insertion existants. Les partenaires savent que nous, ce n'est pas pareil. Dans notre public, c'est du 50/50. Donc les administrations, les élus, l'ANPE, les missions locales nous orientent les publics de l'immigration, parce qu'ils savent que nous on les prend en charge. On a même un conseiller général de Liévin qui nous envoie des publics. Ça fait de la route, depuis Liévin. Donc ça veut bien dire qu'on est pas nombreux à faire des choses et qu'on a été repéré comme des médiateurs efficaces pour les personnes issues de l'immigration. »

(Association)

La difficile institutionnalisation de la lutte contre les discriminations ne peut pas être expliquée seulement non plus par une trop faible mobilisation des cadres dirigeants de certaines institutions. Il s'agit d'une politique conçue de manière verticale, pour diffuser du niveau régional vers le local. Se pose dès lors la question du relais de cette préoccupation dans les pratiques professionnelles ordinaires des agents locaux. Le PRIPI avait énoncé une doctrine claire en la matière : *« L'action publique en faveur de l'égalité concrète des sujets ne peut en aucun cas se traduire, par défaut, à un appel tacite aux vocations militantes des agents/fonctionnaires. Il convient au contraire de l'intégrer comme un réel objet professionnel à l'instar des autres enjeux relevant de la compétence de l'État. Ceci ne peut s'opérer qu'en incitant à une adhésion et appropriation collective des propositions formulées par l'institution ».*

A nouveau, l'exemple des directions du travail et de l'emploi illustre les limites d'une mobilisation qui demeure encore le fait d'individualités militantes, convaincues de l'enjeu, et qui se sentent légitimées par les orientations nationales :

« Le SPE a joué le jeu de la lutte contre les discriminations à partir de 2001. On n'a jamais pu amorcer un partenariat avec les anciens coordonnateurs, qui étaient aveugles au nom d'un discours du type "tout le monde a un problème, on ne doit pas faire la différence, d'autant que le public concerné ne fait pas d'effort pour s'intégrer ou n'en a pas la capacité", ou bien du genre "le SPE doit mettre en place un processus pour qu'il y ait réciprocité pour tous ceux qui ont du mal à s'intégrer professionnellement : il doit y avoir réciprocité entre les efforts du SPE et des personnes concernées". Mais dénoncer le déséquilibre des droits et des devoirs c'est une facilité pour ne rien faire ».

(Association)

« Ce sont des volontaires qui participent aux groupes de travail. Ceux qui ont touché à cette problématique ont évolué et répondu présent aux groupes de travail. On a accroché ceux qui étaient déjà avancés. Aujourd'hui il faut accrocher les autres. Mais certains ne sont pas à l'aise sur la question : l'ANPE, l'ASSEDIC et les coordonnateurs, y compris moi-même jusqu'à un certain moment. Seules deux ANPE sur cinq sont venues, dont une moyennement motivée ».

(Cadre de l'État)

« Notre chance est d'avoir une directrice régionale et une directrice adjointe qui sont d'accord pour travailler sur la problématique, suite aux 55 mesures nationales de 2003 sur la lutte contre les discriminations et aujourd'hui du Plan de cohésion sociale. Mais on n'a pas de encore politique systématique en direction des immigrés. On a seulement un début de cohérence ».

(Cadre de l'État)

L'insistance de ces analyses sur le rôle des « militants » convaincus de l'importance de l'enjeu, et généralement situés dans la hiérarchie administrative, souligne en creux le manque de conviction d'autres agents :

« Quand les salariés du service public sont convaincus du problème, ils s'impliquent. D'autres restent en suspens, même s'ils disposent de financements spécifiques. Ils ne mettent pas tout en oeuvre, car ils ne sont pas convaincus. On ne sait pas si c'est parce qu'ils sont racistes. La mise en oeuvre des mesures engagées par des techniciens dépend de leur conviction. On le voit avec une action de médiation à l'emploi qui vise 50% de jeunes issus de l'immigration. Une ANPE joue le jeu, une autre n'envoie presque personne. »

(Association)

« Pour la formation des agents on bénéficie du plan local de développement des compétences. En 2004 aucun des conseillers de l'agence n'a suivi de formation sur ce thème. S'ils le souhaitent, ils peuvent le demander, mais aucun ne l'a fait ».

(Cadre d'un service public local)

Pour expliquer cette situation, la plupart des acteurs interrogés mettent en avant les contraintes internes qui pèsent sur ces agents :

« Avec le SPE, il y a des groupes de travail sur la question. On est fortement sollicités. Mais on ne peut pas être à toutes les réunions ».

(Cadre d'un service public local)

« Le niveau régional met en place des stratégies théoriques, déclinées au niveau infra. Mais on mesure la difficulté du passage à l'action. Le sujet est nouveau, il faut une appropriation. Le problème est que c'est perçu comme un travail en plus à effectuer. Ca dépend donc de la motivation des individus ».

(Cadre de l'État)

« Les agents ne sont pas formés pour argumenter face aux entreprises et les convaincre de ne pas utiliser de critères discriminants. Il travaillent dans l'urgence. Il y a tellement de demandeurs d'emploi ! Aucun critère d'évaluation ne dit à l'ANPE : c'est bien, vous avez permis de recruter davantage de personnes immigrées. L'agent ne va pas être mieux noté qu'un autre. C'est le contraire, il sera moins bien noté car il perd une entreprise ! »

(Cadre de l'État)

D'autres explications renvoient cette fois aux convictions de certains agents, mais il s'agit alors de convictions racistes :

« Il y avait une conseillère de l'ANPE qui était par ailleurs membre du Front National ».

(Cadre d'un service public local)

« Je suis étonnée que des gens de nos services se permettent de dire "on aide plus les immigrés que les autres" »

(Cadre de l'État)

« Il m'est arrivé, mais c'est très marginal, de dénoncer le comportement d'un instituteur qui a tenu des propos discriminatoires et déplacés après le 11 septembre ».

(Cadre de l'État)

Si l'on laisse de côté ces agents qui resteront sans doute à jamais hermétiques à toute démarche de persuasion, les recommandations de l'étude ADILE (précitée) conduite sur trois bassins d'emploi de la région Nord-Pas-de-Calais, conservent leur pleine actualité s'agissant du Bassin minier. L'étude suggérait de poursuivre l'effort de formation en direction des intermédiaires de l'emploi, tout en précisant que davantage que de « formation », il s'agit d'aider à la prise de conscience du phénomène. Pour ce faire, les actions de sensibilisation ne devraient plus s'adresser à des individus, mais à des collectifs. « Les apprentissages seront ainsi mieux partagés dans les équipes de travail, écrivaient les auteurs. Quant au contenu, il se doit d'intégrer et même d'accentuer la notion de discrimination indirecte et systémique et ne plus se focaliser sur la seule discrimination directe ». Nos observations montrent en effet que certains agents du SPE contribuent à la différenciation de traitement (au sens négatif de l'expression), sans même en avoir conscience :

« Il ne faut pas rentrer dans le jeu des responsables de syndicats professionnels, des chefs du personnel ou des DRH... Les directeurs d'agence ont des discours très fermes. On connaît les employeurs. Il n'y en pas des tonnes qui sont racistes. Il n'y a pas de secteur qui soit complètement fermé, mais beaucoup ont des a priori. (...) Il n'y a pas assez d'employés qualifiés sur certains secteurs. C'est vers eux qu'on envoie en priorité les femmes et les Maghrébins : la restauration, la bouche, le transport et la logistique, le bâtiment, la santé, le travail des métaux. On dit aux Maghrébins : si tu fais coffreur/bancheur (c'est-à-dire maçon), tu verras que c'est un travail de précision, qui ne salit pas les mains et qui est bien payé. Il vaut mieux dire ça que de les envoyer comme commercial dans une boîte de cosmétiques où ils auront beaucoup moins de chance que quelqu'un d'autre. On tient compte de la réalité des discriminations dans les choix d'orientation. On veut être efficaces ».

(Cadre de l'État)

La difficulté vient de l'absence de lieux qui permettraient d'interroger collectivement ce type de pratiques, certes animées par une intention louable, mais dont on voit qu'elle génèrent des inégalités de traitement potentiellement défavorables à certains groupes. Au-delà du seul SPE, ce déficit de questionnement collectif est reconnu par d'autres agents, par exemple celui-ci qui travaille pour un service social :

« Quand une aide est refusée à une famille française, c'est toujours la même phrase : "il n'y en a que pour les étrangers". On a beau leur expliquer qu'à situation égale, c'est traitement égal, elles ne l'entendent pas. A mon avis, si ça joue, c'est plutôt en sens inverse, mais en fait on n'a jamais regardé. Il faudrait étudier les dossiers pour voir. Chez nous, les choses se gèrent implicitement. On ne fait pas remonter les choses, quitte à laisser passer ce qui peut poser problème. »

(Agent d'un service public local)

Un point souvent souligné concerne l'absence d'instances qui permettraient aux agents ayant des contacts directs avec les publics de faire partager leurs analyses à leur hiérarchie, laquelle n'a souvent pas de visibilité sur les réalités de « la vie au guichet » :

« Du côté des travailleuses sociales, il n'y a pas de difficulté particulière, il n'y a pas de problème repéré ».

(Cadre d'un service public local)

« Je suis référent pour les agents de terrain pour les aider à régler les problèmes liés à l'immigration. Mais il n'y a pas de conflits entre les agents et les populations issues de l'immigration. C'est même étonnant ! Ou alors ce ne revient pas aux oreilles de la direction. On nous demande de lutter contre les discriminations, mais je n'ai jamais vu un problème de discrimination avec les agents ».

(Fonctionnaire territorial)

« Quelle que soit l'origine on n'a pas de problème entre les conseillers et le public. La discrimination, ça ne remonte pas jusqu'à moi sauf s'il s'agit d'un incident individuel. Je ne la ressens pas. La loi l'interdit. (...) Lorsqu'on se réunit avec les autres établissements, ce n'est jamais évoqué ».

(Cadre d'un service public local)

« Il faudrait des comités de suivi des dispositifs pour garder la vigilance, aller au-delà des alertes individuelles ».

(Organisme para-public)

L'absence de « procéduralisation » de la lutte contre les discriminations se vérifie à un niveau plus large, dans les relations inter-institutionnelles et tout particulièrement entre les collectivités locales et l'État. C'est le cas par exemple du Contrat de plan État/Région :

« Le CPER devait réfléchir à cette question transversale mais il ne le fait pas ».

(Cadre de l'État)

C'est le cas également du Contrat de ville qui reste centré, à Hénin-Carvin comme dans de nombreux autres agglomérations, sur une fonction de programmation financière plutôt que sur l'interpellation mutuelle des acteurs. Encore moins sur une question qui n'a jamais su trouver la place « transversale » qui lui est en principe dévolue :

« Les questions de discrimination ne sont pas abordées dans le cadre de la politique de la ville ».

(Fonctionnaire territorial)

« En matière d'intégration et de discriminations, les enjeux sont présents depuis des années, mais avec un débat éternel dans le cadre de la politique de la ville : s'agit-il d'une thématique à part entière ou d'un enjeu transversal ? Quand on parle de transversalité, on dit qu'il faut s'en occuper partout, mais le résultat c'est que c'est souvent traité nulle part. Depuis dix ans, on est dans le flou généralisé et finalement on ne fait pas grand-chose ».

(Fonctionnaire territorial)

Enfin, le déficit d'institutionnalisation de la lutte contre les discriminations se mesure au manque d'outils mobilisables, y compris par les acteurs les plus convaincus. A nouveau, le cas du SPE est emblématique de cette difficulté à traduire les intentions publiques en action publique. Le PRIPI propose « d'agir simultanément sur différents leviers ». Mais par un lapsus éloquent, la liste des « actions d'intervention » (*sic*) que se trouve dressée consiste davantage en « principes d'intervention » (transversalité de la problématique, accès à l'emploi des jeunes issus de l'immigration, sensibilisation du monde économique, formations qualifiantes sur les métiers en tension, aide à la création d'entreprise, accès à l'alternance, déclinaison locale de l'accord cadre national DGEFP/ANPE/FASILD...) qu'en « actions » à proprement parler, lesquelles se limitent à la formation des acteurs dans le cadre du programme ESPERE, à l'opération « Passeport jeunes diplômés » et au parrainage. Ce dernier outil « historique » n'est curieusement mentionné qu'en annexe du document.

85 FASILD / CAHC – Diagnostic intégration / discrimination – Rapport final

Deux autres outils opérationnels sont évoqués (en annexe également), mais ils ne sont pas spécifiques à la lutte contre les discriminations : les SIFE et les Ateliers Pédagogiques Personnalisés.

Pour l'année 2005, les coordonnateurs du bassin d'emploi de Lens/Liévin ont entrepris d'élaborer trois fiches-actions devant contribuer à la territorialisation des orientations du PRIPI (cf. supra). Mais pour l'heure, les acteurs locaux les plus sensibilisés voient dans l'absence d'outils un frein majeur à l'action :

« Il n'y a pas de racisme chez le personnel du SPE, mais la question est traitée tardivement et les gens ne sont toujours pas outillés ».

(Association)

« Il faut une politique de lutte contre les discriminations, mais il faut qu'on nous donne les outils ».

(Organisme para-public)

Faute d'outils spécifiques pour lutter contre les discriminations indirectes, reste le levier de l'action pénale, dont la cible est individuelle (ici l'entreprise), mais dont l'efficacité est fortement mise en doute, compte tenu de la difficulté à établir la preuve d'une discrimination directe :

« Un monsieur est venu de voir. C'était un Portugais, salarié d'une entreprise dans laquelle il y avait une situation de mésentente et des insultes racistes. La réalité c'est qu'il ne s'entendait avec personne. L'employeur était de bonne foi ».

(Agent d'un service public local)

« Le code du travail interdit toutes les discriminations. Qu'est-ce qu'une infraction ? Comment la prouver ? La répression n'a presque rien produit. L'inspection du travail ne peut établir une discrimination à l'embauche sauf si l'employeur l'écrit noir sur blanc. Il est difficile d'établir que la discrimination est fondée seulement sur tel ou tel critère comme le sexe ou la race. On n'en a presque jamais la preuve. La discrimination syndicale est plus facile à établir, par exemple quand le salaire d'un syndicaliste n'augmente pas ».

(Cadre de l'État)

« Il faut commencer par négocier. On n'en est pas encore à solliciter l'inspection du travail. On doit d'abord savoir ce qui se passe dans une entreprise avant d'envisager le pénal éventuellement. C'est très difficile. Il faut une analyse systématique, un faisceau de faits qui est très difficile à établir. On est démunis d'outils. Il n'y a aucun exemple d'entreprise avec lesquelles on a arrêté de travailler sur ce motif... ».

(Cadre de l'État)

« Quand une entreprise ne prend pas de Maghrébins, on arrête de travailler avec elle même si je ne pense pas que ça les pénalise vraiment ».

(Organisme para-public)

« Si on arrive pas à passer la barrière, on peut évoquer le pénal. Mais aucun employeur n'est assez bête pour proposer une offre d'emploi raciste. En restant dans le non-dit on lui fait quand même comprendre qu'on ne peut pas aller dans son sens. Certains employeurs sont de sombres pourris. On en a dénoncé un ».

(Cadre de l'État)

Au-delà du service public de l'emploi, le destin du 114 illustre les limites d'une action pénale qui ne traite que de situations individuelles. Son activité s'est traduite par un nombre très limité de dépôts de plainte et par des décisions de condamnation faibles. Rapidement, la CODAC a reconnu que le 114 était « un mauvais indicateur de la discrimination » et que « l'approche individuelle devait être dépassée » au profit d'une « approche territorialisée » (Relevé de conclusions mai 2001). Le dispositif ne trouve grâce auprès d'aucun de nos interlocuteurs. Au-delà des défauts inhérents au dispositif lui-même, c'est la difficulté d'engager et de faire aboutir une procédure judiciaire qui est soulignée :

« En tant que référent logement pour le 114, on a dû examiner trois cas au maximum en deux ans ! La réalité des faits était impossible à prouver. Et notre service pâtit d'un déficit de culture juridique qui renforçait cette difficulté. Je me souviens d'un cas où un plaignant accusait la SOGINORPA de discrimination parce qu'elle lui refusait une attribution. On n'a jamais réussi à savoir si c'était vrai ou si cette accusation servait juste à faire pression sur la SOGINORPA pour obtenir une attribution »

(Cadre de l'État)

« Il y a un procureur délégué qui s'occupe des discriminations. Il ne demande qu'à poursuivre si on lui apporte des preuves. Jusqu'ici on n'a pas gagné un seul procès sur la métropole lilloise. »

(Association)

b) Une politique de lutte contre les discriminations en butte au principe d'universalité

La mise en oeuvre d'une politique de lutte contre les discriminations butte sur une seconde série d'obstacles structurels –c'est-à-dire indépendants des caractéristiques du territoire– qui peuvent être rapportés à la force du principe d'universalité qui sert de guide pour l'action publique française. Ce principe républicain est souvent compris comme antinomique d'une prise en compte de critères liés à l'ethnicité, aussi bien dans la formule des enjeux que dans les réponses apportées et leur évaluation de celles-ci. En amont de l'action publique, lorsqu'il s'agit de formuler les enjeux à traiter, la lecture dominante est sociale plutôt qu'ethnique :

« Ici, on ramène tout aux problématiques sociales et uniquement à cela ».

(Fonctionnaire territorial)

La prégnance d'une lecture strictement sociale des enjeux constitue un frein, sinon à la mise en place d'actions spécifiques en direction des populations issues de l'immigration, du moins à la reconnaissance de discriminations fondées sur l'origine ethnique et pas seulement sociale. Ce constat vaut pour les différents secteurs de l'action publique locale, que ce soit l'emploi... :

« Ceux qui n'ont rien fait par rapport aux jeunes issus de l'immigration sont sur le discours de la globalité : "on est dans une situation de crise, tout le monde est dans le même bateau". Ils n'ont pas envie de traiter cette question qui exige trop d'efforts. Ces gens ne souhaitent pas rendre visible le problème ».

(Association)

...le logement... :

« Sur l'ensemble des volets de la politique habitat, la question des origines n'est jamais abordée. Dans la conférence intercommunale du logement, on n'a jamais explicitement parlé des Maghrébins. Bien sûr, on parle de mixité, mais quand on appelle à plus de mixité dans le Bassin minier, ça veut dire : faire venir des cadres, parce que la spécialisation sociale est nette. La peur est toujours présente de voir se renforcer la spécialisation sociale et donc les demandes vis-à-vis des CCAS ».

(Fonctionnaire territorial)

... ou l'éducation... :

« Ici, les pratiques discriminatoires ne sont pas liées aux origines ethniques, mais sociales. Dans les écoles, la composition des classes ne s'opère pas en fonction de la couleur mais du comportement. Vous savez, il n'y a pas plus sages que les filles maghrébines à l'école primaire. Lorsqu'ils composent les classes, certains conseils de maîtres se débrouillent pour se faire des classes plus ou moins cool. L'inspecteur intervient chaque année pour s'assurer que la mixité sociale est respectée. Il y a une régulation interne du système de l'éducation nationale. »

(Cadre de l'État)

Dans le cas des ZEP, si le critère ethnique est pris en compte, il est considéré comme un indicateur social parmi d'autres des handicaps en matière d'apprentissage :

« Pour réviser la carte des ZEP, on a pris quatre critères qui sont des critères d'ordre social dont on sait qu'ils sont importants sur le plan pédagogique : le nombre d'enfants en milieu nourricier, la CSP des parents, la taille des fratries et la proportion d'élèves dont le français n'était pas la culture d'origine à la maison. Comme les directeurs d'école ne considéraient pas que les Polonais relevaient de cette dernière catégorie, ça correspondait aux Algériens, Marocains et aux étrangers au sens administratif du terme. » (Education Nationale)

Mais dans la plupart des cas, les critères de la différenciation de traitement sont strictement sociaux, conformément à l'approche classique des politiques sociales qui détermine des catégories d'ayants droit en fonction de critères sociaux de handicaps :

« On s'est rendu compte que beaucoup de personnes en difficulté étaient d'origine immigrée avec la nationalité française. Mais on n'a rien fait de spécifique. On a une stratégie spécifique seulement pour ceux qui cumulent les difficultés sociales ».

(Cadre de l'État)

De fait, lorsqu'on parle de lutte contre les discriminations, les immigrés et leurs descendants ne sont pas considérés une catégorie de l'action aussi légitime que d'autres catégories, notamment les femmes, les handicapés ou les personnes âgées. Une partie des acteurs y voit une manière d'éluder la question :

« Il faut commencer par partager le fait que le problème existe. Or, c'est un sujet tabou sur lequel il y a des réticences. Certains disent qu'on leur impose le sujet. Pourtant, ils ne se posent pas ce genre de question à propos des femmes et des handicapés. On parle depuis longtemps des discriminations sexistes ou visant les handicapés. Sur les discriminations raciales, les institutions ont tendance à dire : pourquoi traiter différemment les immigrés alors qu'on est sur un public large qui rencontre des difficultés transversales ? ».

(Cadre de l'État)

« On a travaillé sur les Harkis, les handicapés, les Rmistes, les femmes... mais dans ce dernier cas on n'a pas été foutus d'avoir les statistiques sur la double discrimination qui vise les femmes d'origine immigrée. Seul le FASILD a vraiment travaillé sur les discriminations raciales. Quand le thème est abordé on évite de parler de discrimination raciale. Je suis étonnée que des gens de nos services se permettent de dire "attention, il n'y a pas que les discriminations raciales, il y a aussi les discriminations par l'âge" ».

(Cadre de l'État)

En effet, certains de nos interlocuteurs considèrent la lutte contre les discriminations par l'origine comme un enjeu qui n'est pas plus prioritaire que les autres :

« Les discriminations peuvent être de toute nature, comme le handicap ou sexe. On doit pouvoir traiter de toutes ces discriminations ».

(Cadre de l'État)

« Une annonce du type "recherche femme de chambre" est discriminatoire. On se trompe si on ne parle que de la discrimination par les origines. Il y a des discriminations par sexe, par niveaux de qualification, par compétences, par position dans les entreprises, c'est-à-dire les passe-droits ».

(Organisme para-public)

Pour d'autres, les discriminations par l'origine sont clairement un objet moins prioritaire :

« La discrimination envers les femmes est encore plus flagrante sur certains métiers ».

(Organisme para-public)

« Les inégalités entre hommes et femmes sont plus importantes que les discriminations par l'origine. Je le ressens comme ça. Je n'ai jamais eu à connaître des discriminations par l'origine ».

(Maire)

La faible légitimité de la lutte contre les discriminations par l'origine se vérifie dans la dilution de cet objet par une instance comme la CODAC (devenue COPEC) dont la raison d'être initiale était pourtant d'apporter une réponse aux discriminations subies par les populations d'origine immigrée. A l'instar de

89 FASILD / CAHC – Diagnostic intégration / discrimination – Rapport final

la politique nationale (cf. le champ de compétences de la Haute autorité qui se met en place), la cible de ce dispositif est beaucoup plus large que la seule discrimination raciale ou ethnique. Localement, la seule instance du Bassin minier ayant eu à travailler spécifiquement sur cette dernière question, le groupe « Immigration, intégration, lutte contre les discriminations » du Conseil de développement, a spontanément déplacé son champ de réflexion aux discriminations par le handicap et le sexe, comme si les discriminations raciales et ethniques ne justifiaient pas d'un traitement à part entière.

Au stade des réponses publiques, une posture fréquente consiste à invoquer le principe d'égalité de traitement, comme s'il suffisait à garantir l'absence de discrimination. Ces propos d'acteurs du SPE témoignent de la force de ce principe :

« On a une mission d'établissement public : le traitement est égalitaire. On ne fait aucune différence quand on reçoit et valide les profils ».

(Cadre d'un service public local)

« Nous, on traite des dossiers sans s'intéresser aux noms de famille ».

(Cadre de l'État)

« Quand quelqu'un demande un stage, je regarde le projet professionnel, l'expérience acquise, mais pas le nom, ni la photo ou l'adresse ».

(Organisme para-public)

« On est tous publics. Peu importe qui est recruté si l'entreprise et le public y trouvent leur compte ».

(Organisme para-public)

Pourtant la stricte application du principe d'égalité peut avoir des conséquences discriminantes, comme l'indique ce témoignage d'une personne d'origine immigrée :

« Mon cursus prévoyait un stage. J'ai fait des candidatures spontanées, mais les entreprises ne répondent même pas. La fac nous dit qu'il faut qu'on leur montre 30 lettres de réponses négatives pour nous aider. Mais comment on fait quand les entreprises ne répondent même pas ? Moi il a fallu que j'envoie 100 lettres pour avoir 30 réponses négatives. Pour les profs, tous les étudiants sont égaux, donc ils ont pas à aider plus certains que d'autres. Mais il y en a qui peuvent se faire aider, trouver des stages dans les entreprises des parents, et d'autres qui ne peuvent qu'envoyer des candidatures spontanées. »

(Association)

Le corollaire du principe d'égalité de traitement est donc le refus de toute discrimination positive, y compris chez ceux de nos interlocuteurs qui considèrent par ailleurs la lutte contre les discriminations par l'origine comme un enjeu prioritaire :

« Je suis contre les quotas ».

(Organisme para-public)

« Le problème n'est pas de traiter de manière plus avantageuse »

(Cadre de l'État)

« Il faut prendre en compte la variable ethnique mais pas n'importe comment. Les gens discriminés ne veulent pas de discrimination positive ».

(Cadre de l'État)

Mais il s'agit moins de refuser toute forme de différenciation de traitement -ces acteurs sont conscients que la lutte contre les discriminations implique un effort particulier en direction de certains groupes- que de montrer une vigilance envers l'affichage d'une démarche qui pourrait se retourner contre ses bénéficiaires. Comme l'indiquait Guide méthodologique des Schémas locaux d'intégration en région Nord-Pas-de-Calais (1993) « les effets pervers de l'affichage d'une attention particulière à l'égard des personnes issues de l'immigration doivent être gérés en terme de communication politique ». Telle est l'option retenue par les acteurs du SPE qui font de la discrimination positive sans l'afficher officiellement :

« On a discuté explicitement de la catégorisation "jeunes issus de l'immigration" dans nos négociations avec la DRTEFP, mais on ne l'a pas affichée ».

(Association)

« On est en train de formaliser un marché public qui vise l'accès des jeunes issus de l'immigration aux dispositifs de formation et d'insertion professionnelle. Mais ce n'est pas formulé comme tel. Il y a une ligne budgétaire du CPER qui est mobilisée pour cela mais qui est centrée sur l'égalité hommes/femmes. Il y a l'écrit, mais implicitement on sait qu'on doit l'utiliser pour les jeunes issus de l'immigration ».

(Cadre de l'État)

Pour éviter la stigmatisation des publics issus de l'immigration, la solution locale consiste non seulement à ne pas afficher la cible des actions, mais aussi à promouvoir des actions qui s'adressent un public plus large :

« Toujours sur cette même ligne budgétaire, on verse une subvention à une association qui intervient sur les principaux bassins d'emploi, là où l'on sait qu'on a une population immigrée importante qui a des difficultés. Les jeunes ne savent pas qu'ils sont dans un dispositif dédié aux jeunes issus de l'immigration. On ne veut pas que ce soit dit. En 2005, on veut faire un montage avec le jeune, l'entreprise et l'organisme de formation pour qu'ils se retrouvent avec d'autres jeunes non issus de l'immigration. Je suis contre l'affichage explicite ».

(Cadre de l'État)

« Dans nos réunions internes, on parle ouvertement de la discrimination positive. La question était de savoir si on réservait aux Maghrébins un module d'accompagnement à l'emploi. On a décidé de ne pas le réserver, de traiter aussi les discriminations sur le sexe, l'apparence physique... même si on donne la priorité aux Maghrébins. Sur 12 jeunes, 8 sont d'origine maghrébine ».

(Organisme para-public)

Mais la mise en place « d'actions positives » se heurte à un dernier problème structurel : les difficultés de la mesure des résultats, faute d'appareillage statistique susceptible de renseigner de façon précise sur l'impact spécifique de ces actions auprès des publics issus de l'immigration :

« On essaie de mettre en place des choses spécifiques pour les jeunes issus de l'immigration, mais je ne sais pas si je serai suivie car il faut quantifier, faire du suivi, évaluer. Mais nous n'avons pas d'outils de quantification. On se pose la question de savoir comment faire ».

(Cadre de l'État)

« On n'a jamais eu de statistiques officielles sur les publics immigrés accueillis dans les organismes de formation ».

(Cadre de l'État)

« On suit les jeunes dans le cadre du FAJ. Mais on n'a jamais avec les Missions locales de capacité à donner des éléments en fonction de l'origine, car on ne veut pas de ce critère. On n'a aucune donnée sur le nombre de Maghrébins bénéficiaires. Les Missions locales ne peuvent sortir aucun chiffre »

(Cadre de l'État)

Cette difficulté, qui n'a rien de spécifique au Nord-Pas-de-Calais mais qui se pose à l'échelle nationale, peut s'expliquer de deux façons. L'une est idéologique : elle renvoie à la déontologie républicaine qui, au nom du principe constitutionnel d'égalité, prohibe l'usage de critères ethniques dans l'analyse statistique. L'autre raison est de nature plus technique : comment définir les publics visés par des actions positives, au-delà du critère de la nationalité ?

Alors même qu'elle préconise des actions positives en faveur des populations immigrées ou issues de l'immigration, la stratégie énoncée dans le PRIPI est entravée par la déontologie républicaine. Ainsi, le document reconnaît-il, à propos de l'emploi, non seulement qu'il n'a pas été mis en place de suivi du marché du travail par nationalité, mais qu'on ne dispose pas *a fortiori* de données sur les personnes françaises issues de l'immigration. De même, à propos du logement, le document évoque l'impossible croisement statistique entre la taille des familles et les critères de nationalité.

Confronté à ces obstacles cognitifs, le PRIPI demande que soit engagée une étude sur les discriminations dans l'accès au logement. En matière d'emploi, il préconise également une réflexion « sur les modalités d'exploitation de ces données sous la responsabilité d'un comité de pilotage rassemblant tous les partenaires concernés ». Sans autre forme de précision, le PRIPI évoque « la possibilité de mettre en place un dispositif statistique pour repérer l'importance de ces publics et leur typologie, afin d'apprécier à terme leur entrée dans les dispositifs de droit commun et leur accès à l'emploi ». Mais il ajoute : « Les membres du SPER ont manifesté des craintes par rapport aux dérives que pourrait engendrer ce travail statistique ». De façon symptomatique, les « indicateurs de suivi et d'accompagnement » mentionnés en annexe du document sont tous en réalité des indicateurs de moyens relatifs à la mobilisation institutionnelle...

S'agissant de l'obstacle technique que constitue la définition du public-cible des actions, le Guide méthodologique des Schémas locaux d'intégration s'interrogeait longuement sur les critères à prendre

92 FASILD / CAHC – Diagnostic intégration / discrimination – Rapport final

en compte. Le public en question n'était défini, ni comme celui des immigrés, ni comme celui des étrangers, ces deux catégories étant inadéquates « pour désigner une population où se trouvent des immigrés qui ne sont plus des étrangers, des étrangers nés en France qui ne sont pas immigrés, et de plus en plus nombreuses des personnes qui, d'origine étrangère, ne sont ni étrangères, ni immigrées. Le public dont nous parlons tend à faire souche, à se fondre progressivement dans la nation française dans un mouvement inter-générationnel rythmé par les processus d'intégration et les modes d'accès à la nationalité française ». Cette cible prioritaire étant précisée, le document ne proposait pas de critères opérationnels pour la saisir. Une difficulté exprimée dans ces termes par un acteur du SPE :

« La convention de parrainage est claire : elle s'adresse aux jeunes issus de l'immigration. J'ai dit aux deux opérateurs que sur 25 jeunes, il pouvait y en avoir 5 ou 6 qui ne soient pas d'origine étrangère. Mais qu'est-ce qu'être d'origine étrangère ? Je peux très bien m'appeler Laurence Martin... Il peut aussi y avoir la couleur de la peau ».

(Cadre de l'État)

L'ensemble de ces contraintes condamnent pour l'heure la politique de lutte contre les discriminations à demeurer au stade du bricolage, c'est-à-dire avec une lisibilité et un impact aléatoires :

« On se heurte au problème récurrent des statistiques. On reste dans le subjectif. Les jeunes sont définis d'une manière empirique avec les référents. On demande le nom et l'origine des publics pour vérifier si les jeunes issus de l'immigration trouvent un emploi et quel type d'emploi. »

(Cadre de l'État)

« On n'a pas comptabilisé par les noms qui montreraient qu'il y a plus de chômage chez les étrangers. Un organisme a fait cette comptabilité de manière officieuse. Il ne l'a pas diffusé mais il en parle ».

(Association)

« On gère les problèmes au cas par cas. Si un opérateur voit une récurrence dans un phénomène, il peut adapter sa réponse ».

(Cadre de l'État)

« Sur nos jeunes on ne sait pas combien sont d'origine maghrébine, mais ça doit se situer autour de 40% ».

(Organisme para-public)

Ce bricolage est sans doute l'indice le plus flagrant du déficit d'institutionnalisation de la politique de lutte contre les discriminations.

2.2. LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS A L'ÉPREUVE DES SPECIFICITES TERRITORIALES

a) Une difficile entrée en politique

Les développements qui précèdent posent le problème d'une politique conçue de manière descendante, qui peine non seulement à diffuser entre les différentes institutions, mais aussi du niveau régional vers les techniciens locaux. De la même façon, on peut observer que la mobilisation politique observable au niveau national a trouvé certains relais auprès de grands élus de la région (cf. les interventions du président du Conseil régional, de son vice-président et maire de Roubaix, du vice-président de la Communauté urbaine de Dunkerque et du maire de Valenciennes aux rencontres-débats de juin 2003), mais que cette mobilisation reste encore marginale chez les élus du Bassin minier. Ces derniers sont souvent dépeints comme indifférents à la problématique... :

« Le discours des élus consiste à dire qu'il n'y a pas de grosse difficulté avec la population étrangère, que le racisme est marginal. De fait, la lutte contre les discriminations est une dimension peu présente des financements de la politique de la ville. Et cela tient aux élus pour qui ce n'est pas un thème électoralement porteur ».

(Cadre de l'État)

« On est dans un contexte où des villes peuvent passer au Front National si les élus restent autistes. Les politiques ont un rôle pédagogique à jouer : ils doivent s'informer sur la situation et lutter en portant la bonne parole en toute occasion. Il faut un discours fort des quatorze maires ».

(Association)

...voire comme racistes pour certains d'entre eux :

« Les politiques ne prennent pas la mesure du problème. J'ai eu des altercations avec des élus racistes. J'ai arrêté de travailler avec une commune dont l'adjoint était raciste. C'est le racisme ordinaire du café du commerce. Ils recherchent des connivences autour de propos racistes ».

(Association)

« Ce n'est pas une question gauche/droite ou du vilain FN contre tous les autres. Il y a des maires bien à gauche qui n'ont pas toujours eu des comportements nickel. Je pense au maire de X qui a mis des bâtons dans les roues des commerçants maghrébins en faisant jouer son droit de préemption sur un café, en embêtant un boucher musulman sur des questions d'hygiène. »

(Agent d'un service public local)

« C'est un sujet qui a systématiquement été occulté, réfuté. A chaque fois qu'une occasion se présentait de s'interroger là-dessus, c'était mis sous le boisseau. Le problème de la mosquée de Libercourt, les polémiques qu'il y a eu à ce sujet, ça a révélé un problème profond dans la zone. Le succès du vote FN l'a rapidement confirmé. Mais au lieu d'ouvrir les esprits, ça a crispé tout le monde. La place des immigrés dans le Bassin minier, c'est une question pourrie que personne ne veut traiter »

(Cadre de l'État)

Les élus sont-ils à ce point en retrait, voire en conflit avec leur administrés d'origine maghrébine ? Le point de vue des trois maires que nous avons rencontrés semble aller à contre-courant de cette perception. Comme il s'agit des maires qui ont accepté de nous rencontrer, ne sont-ils pas précisément les plus sensibilisés à la question des discriminations ? Leurs propos dénotent en tous cas une ouverture plus ou moins affirmée sur le sujet, voire un certain volontarisme. Mais ces élus sont conscients du fait que tous leurs collègues n'avancent pas au même rythme, quand ils ne sont pas carrément réfractaires :

« On découvre la problématique. On en prend conscience par la presse qui parle des problèmes de banlieue. On est commanditaire de votre étude pour y voir plus clair. Mais personne à la CAHC ne s'est jamais dit que ça relevait des élus. Aucun élu ne dira : c'est ma priorité. Il y a une prudence dans l'expression due aux réactions potentielles. J'entends aussi certains collègues dire à propos des Maghrébins : ils ne veulent pas se bouger, alors pourquoi se bouger pour eux ? Un de mes collègues a participé au colloque du 20 décembre dernier. Il a dit que la responsabilité était du côté des immigrés eux-mêmes. Je ne partage pas ce point de vue ».

(Maire)

« Je ne suis pas insensible à la question des discriminations et je voudrais qu'elle soit mieux prise en compte. Mais c'est vrai que je n'ai pas l'habitude de l'aborder. Quand je rencontre des gens, je ne regarde pas s'ils sont Maghrébins. Mais je suis sûr que les discriminations existent ».

(Maire)

« Il faut dépasser le rappel permanent à l'histoire de la mine. Pour nous, élus, la question qui se pose est relativement simple : comment lutter contre les discriminations ? Quels sont les facteurs sur lesquels on peut agir ? On sait que ça peut se jouer partout, dans le logement, à l'école, dans la participation à la vie locale. On sait aussi qu'il y a des dispositifs qui ne fonctionnent plus. Il faut réfléchir à tout ce qu'on fait depuis vingt ans sur le terrain en matière d'insertion, sans résultats et ce n'est pourtant pas faute d'y avoir consacré des moyens importants ! Le problème, ce n'est pas la volonté d'agir. On l'a. Mais les temps ont changé, et il faut mobiliser tous les leviers pour éviter que les plus faibles soient toujours discriminés »

(Maire)

Ainsi une évolution est-elle perceptible chez une partie au moins des édiles. Elle est largement le produit d'un travail de conviction mené par certains techniciens de l'agglomération :

« Les élus du Bassin minier bougent un peu depuis peu, car les techniciens les poussent ».

(Cadre de l'État)

Une analyse confirmée par l'un des maires interviewé :

« Il y a un véritable problème d'immigration. On a été sensibilisés par des techniciens. J'ai été notamment sensibilisé par des discussions avec XXX ».

(Maire)

95 FASILD / CAHC – Diagnostic intégration / discrimination – Rapport final

Mais cette mobilisation de quelques techniciens sur un mode quasi militant n'a pas été encore suffisante pour se traduire concrètement dans une politique locale de lutte contre les discriminations. Ces techniciens sont relativement isolés, faute de synergie avec les initiatives de la société civile :

« Le problème ne vient pas seulement d'un refus du politique, mais aussi de la faiblesse du tissu associatif positionné sur ces questions et susceptible de proposer des actions au contrat de ville ».

(Cadre de l'État)

La vie associative dans la Bassin minier est souvent décrite comme atone, à l'image de la perception fort répandue du Bassin minier comme un territoire dominé par une certaine passivité de ses populations, comme héritage du modèle paternaliste de la mine. En 1999, le groupe de travail « culture/citoyenneté » du Contrat de ville déplorait le trop faible nombre d'associations émanant de la population locale : on comptait 0,48 associations pour 1 000 habitants en 1996, contre 0,81 pour la région et 1,4 au niveau national.

Dans ce contexte, les associations portées par les descendants de l'immigration maghrébine se positionnent davantage en relais de des pouvoirs locaux –dont elles sont tout à la fois clients et délégataires- qu'en groupe de pression politique. Leur caractère faiblement revendicatif contraste fortement avec la vigueur militante de celles qui opèrent dans la métropole lilloise :

« Il faudrait que les personnes maghrébines sortent de la position de la première génération, qui avait tout accepté sans se rebeller, même quand il y avait des injustices. Leur discours, c'était : on n'y peut rien, nous ne sommes que des étrangers. Il y avait un certain fatalisme chez cette première génération. Les nouvelles générations sont plus revendicatives, mais le fatalisme reste ancré dans les esprits. J'entends souvent, de la part de gens qui sont nés ici et qui ont la nationalité française, des discours qui restent très fatalistes, comme s'il n'y avait rien à faire contre les inégalités. L'idée qu'on est là pour travailler, que les loisirs, la culture, ce n'est pas pour nous, reste ancrée. A Lille, les gens sont plus engagés, plus politisés, notamment dans le milieu associatif ».

(Association)

Le témoignage qui suit montre la place qu'occupe la mémoire dans les revendications de l'ancienne génération. La non reconnaissance du rôle des ex-mineurs issus de l'immigration maghrébine et des discriminations dont elles ont pu être victimes est une cause centrale de l'indignation et une raison de lutter :

« Même quand il s'agit de la mémoire, on est confronté à des discriminations. On sait désormais qu'on ne peut pas attendre des historiens officiels qu'ils écrivent la mémoire des mineurs. C'est aussi à nous de le faire, si l'on veut transmettre une mémoire qui donne confiance aux générations suivantes, qui réponde à l'image déqualifiée des pères. L'histoire officielle, c'est de l'ordre de l'amnésie. Quand ils font une exposition à Lewald, avec de très beaux portraits, il n'y a aucune histoire derrière, aucune légende qui explique. Par exemple, ils avaient exposé la photo d'un homme qui était retourné au Maroc dans le cadre des accords bilatéraux entre Charbonnages de France et le

Maroc. Aujourd'hui il est malade et ne touche rien pour sa santé. Il faudrait l'indiquer à côté de la photo, mais à Lewald, ce n'est pas de la mémoire qu'ils font, c'est de la discrimination »

(Association)

On peut se demander toutefois si les dynamiques territoriales à l'oeuvre, qui tendent à décloisonner les bassins infra-régionaux, voire à intégrer progressivement l'ancien Bassin minier dans l'aire d'influence de la métropole lilloise, ne vont pas changer la donne. Car ces processus ne sont pas exclusivement économiques, mais aussi résidentiels et sociaux. Ils peuvent dès lors favoriser la diffusion d'une culture militante qui a mûri dans la métropole lilloise et qui se distingue de la culture militante du bassin minier, en ce qu'elle n'est pas totalement indexée sur le travail et les mouvements syndicaux. Une telle diffusion permettrait de décaler les revendications, pour porter sur d'autres enjeux plus spécifiques à la nouvelle génération.

Une greffe semble d'ailleurs commencer à prendre avec l'implantation locale de militants venus pour certains de la métropole lilloise. Mais la plupart des actions engagées privilégient, ici encore, le registre de l'expression d'une souffrance trop longtemps tue. Le médium privilégié est celui de l'expression artistique, pensée comme un détour pour libérer la parole de ceux et celles qui ont subi un ostracisme historique. Portées de manière emblématique par la Scène nationale « Culture commune », ces initiatives ne se positionnent pas de manière explicite comme des actions de lutte contre les discriminations, même s'il s'agit aussi de lutter contre les discriminations d'aujourd'hui en s'efforçant de changer le regard, et donc les préjugés de ceux qui ont une propension au racisme par méconnaissance de l'autre et de son histoire :

« Avec la présence d'artistes sur les territoires, on recueille la parole des jeunes qui souffrent du racisme. La culture est un vecteur de dénonciation, de libération de la parole. On travaille énormément sur cette question sans l'afficher comme telle, à travers des spectacles, mais notre travail ne porte jamais directement sur la lutte contre les discriminations. On traite le sujet dans une globalité, même si cette préoccupation est omniprésente. A travers des actions culturelles -ateliers danse, théâtre ou hip hópital- les gamins issus de l'immigration maghrébine s'y retrouvent plus facilement. Mais il n'y a pas qu'eux. Nos plus belles réussites contre la discrimination sociale, ethnique ou culturelle viennent d'actions qui créent de la mixité, dans les spectacles ou dans les stages que nous organisons. On voit comment un changement du regard s'opèrent quand ils présentent leur travail. (...) On mène une action sur la mémoire avec le FASILD depuis deux ans. Les grande oubliées de l'histoire de la mine sont les femmes issues de l'immigration, notamment maghrébine. On ne peut penser l'avenir sans casser ce passé mythifié. On travaille sur la mémoire subjective, ce qui n'est pas la même chose que la mémoire collective qui, elle, est univoque. Chaque individu est dépositaire d'une mémoire qui a de la valeur. Il est important de la collecter. Nous la confions ensuite à des artistes qui créent des spectacles à partir de ce matériau. La population maghrébine vient voir ces spectacles et elle peut s'affranchir. C'est vu également par des gens de tendance raciste quand c'est programmé dans les établissements scolaires. (...)

D'autres initiatives sont convergentes avec ce que nous faisons, celles de l'association « Toutes et tous ensemble à Lens » créée après le 21 avril 2002, du théâtre de la Gayolle qui monte des ateliers de parole autour des Maghrébins ou de l'association Solidarité et coopération qui travaille avec l'Association des mineurs marocains ».

(Association)

Comment expliquer, en dépit de ces initiatives associatives et du changement d'état d'esprit de certains élus, la faiblesse relative de la mobilisation de la société politique et civile locale sur la question de l'égalité, alors même que le territoire aime à se présenter, à juste titre, comme porteur d'une culture des luttes pour l'égalité ? On peut faire l'hypothèse que cette faible dynamique locale n'est pas sans lien avec la sous-représentation des Maghrébins dans la vie publique. Cette sous-représentation peut expliquer la faiblesse des revendications et des actions en faveur de l'égalité entre les groupes, en même temps qu'elle constitue un puissant indice de ces mêmes inégalités.

Les Maghrébins commencent certes à être davantage présents dans les structures associatives, mais ils sont très largement absents de la scène politique locale. Un constat qui n'est guère contesté :

« Il y a un hiatus entre l'importance de la population maghrébine sur ce territoire et sa représentation politique locale ».

(Cadre de l'État)

« Il y a des Maghrébins élus dans les conseils municipaux, mais ils sont peu nombreux et n'ont souvent pas de délégation ».

(Organisme para-public)

Nous avons cherché à identifier la présence des élus issus de l'immigration d'Afrique du Nord dans les conseils municipaux des 14 mairies composant la CAHC. A partir des listes fournies par la Préfecture du Pas-de-Calais, nous avons procédé à l'analyse du patronyme des conseillers municipaux, une méthode qui comporte des limites, néanmoins atténuées par l'accès aux prénoms et aux noms de naissance des femmes. Les résultats sont nets : les 14 conseils municipaux regroupent 400 élus, parmi lesquels 6 sont issus de l'immigration maghrébine, soit 1,5%. Parmi ces 6 élus, 5 sont de simples conseillers municipaux sans délégation. Autrement dit, on ne trouve qu'un seul adjoint issu de l'immigration d'Afrique du Nord à l'échelle de la CAHC. Ces constats se répercutent mécaniquement au niveau communautaire : sur 101 conseillers communautaires et suppléants, un seul présente un patronyme à consonance maghrébine et occupe une place de suppléant. Ajoutons que 9 des 14 communes de la CAHC, représentant 263 conseillers, ne comptent aucun élu d'origine maghrébine. Dans les autres communes, la plupart des élus ayant cette origine ont commencé leur mandat en 2001, ce qui laisse supposer que leur présence dans les conseils municipaux était quasi nulle jusque-là.

Ces constats ne sont pas propres au Bassin minier, même si l'exclusion politique des minorités y est très prononcée en regard de la présence démographique des Maghrébins sur le territoire, estimée entre 15 et 35% selon nos interlocuteurs et dans l'attente d'une mesure plus précise tirée de l'exploitation des données de l'INSEE.

Comme ailleurs, les justifications à ce phénomène se cherchent du côté d'une conception universaliste de la représentation politique. Un élu représente l'ensemble des électeurs et non tel ou tel groupe particulier, explique ce maire :

« Parmi les conseillers municipaux, il y a une représentante d'origine maghrébine, mais personne dans le conseil ne la perçoit comme telle. Elle représente le milieu associatif ».

(Maire)

Corrélativement, toute forme de mobilisation politique des Maghrébins serait assimilée au « communautarisme » :

« Nos enfants peuvent voter, mais ils n'ont pas pris l'habitude de voter. Et quand ils voient les listes, ils comprennent bien que c'est pas fait pour eux. Le jour où les élus vont réaliser que les Maghrébins ont le droit de vote et qu'ils l'utilisent, ce jour-là, ils vont bouger. Sauf que pour le moment, dès qu'on se mobilise, on est accusé de communautarisme. Demander un carré musulman dans le cimetière, c'est du communautarisme ? »

(Association)

A l'instar de ce qui s'observe partout en France, l'exclusion de certains groupes de la vie politique locale (comme les femmes avant l'instauration de la parité) renvoie sans doute aussi à la sociologie des partis politiques, aux représentations de l'oligarchie qui les dirige ainsi qu'aux processus internes de sélection des candidats. Mais de façon plus spécifique au Bassin minier, fortement dominé par les partis de gauche, on peut y voir aussi le signe d'une fermeture des appareils syndicaux et politiques ou *a minima* d'une tradition d'instrumentalisation des immigrés maghrébins et de leurs descendants :

« Sur le plan syndical, ils ont servi de caution. La CGT, dans le Bassin minier, s'est souvent servie des Maghrébins pour asseoir son pouvoir par le biais des élections dans les structures des houillères, au CE notamment. FO a fait pareil. Quant à l'absence de Maghrébins dans les conseils municipaux, ou leur quasi-absence, ce n'est que le reflet de ce qui se passe dans les partis. Dans ma section du PS, il n'y a pas d'adhérent maghrébin. C'est une section assez âgée, vieillissante, et c'est à nous d'aller chercher des jeunes, de les convaincre de s'impliquer dans la politique ».

(Maire)

Certains élus se sont en effet employés à attirer des jeunes issus de l'immigration sur leurs listes électorales, mais sur un mode relativement instrumental qui a engendré de la frustration plutôt qu'une réelle inclusion. En 1992, une association a appelé ces jeunes à s'inscrire sur les listes électorales et à voter. A l'approche des élections municipales de 1995, des jeunes avaient sollicité des élus dans l'espoir de trouver une place sur leurs listes de candidats. Faute de voir leur demande prise en compte, ils ont alors décidé de présenter leurs propres listes dans plusieurs villes du Bassin minier. En 2001, les élus locaux ont promis d'ouvrir cette fois les listes aux jeunes issus de l'immigration. Les jeunes ont alors décidé de ne pas rééditer l'expérience de 1995. Mais les promesses n'ayant été que très

99 FASILD / CAHC – Diagnostic intégration / discrimination – Rapport final

¹⁹ Voir N. BOUKHATEB, *Le milieu associatif acteur de la démocratie*, La lettre de D.M.A., 6, février 2004.

²⁰ IFAR (coord.), *Si la discrimination nous gagne*, 2004.

partiellement tenues, ils ont boudé les urnes¹⁹ Le témoignage d'un jeune du Bassin minier sur cette tentative d'instrumentalisation, a été reproduit dans l'ouvrage issu des rencontres-débats de juin 2003²⁰ :

« Les dernières élections, on était en contact avec des gens de la mairie qui nous ont fait comprendre que cela serait bien d'être dans la liste. On en a discuté dans notre association. (...) Quand on s'est créé en association, personne n'était là, et quand ils ont vu le travail qu'on fait avec les jeunes avec le foot, et bien là ils viennent. En fait, ils veulent qu'on vote pour eux. Ils veulent un arabe sur leur liste... »

Certains signes d'ouverture plus tangibles sont néanmoins repérables en dehors du strict champ électoral, à l'image de Libercourt qui avait connu d'importantes tensions entre la municipalité et la communauté maghrébine. Ces tensions se sont fortement apaisées suite au changement d'équipe municipale, et au recrutement par la mairie de personnes issues de l'immigration, dont une au poste très symbolique d'employé chargé de l'état civil.

Dans le même sens, la création d'un groupe « Immigration, intégration, lutte contre les discriminations » au sein du Conseil de développement a témoigné d'une ouverture à des composantes de la société civile jusque-là largement exclues des dynamiques institutionnelles. Mais le Conseil de développement doit encore trouver sa place vis-à-vis de l'organe de décision qu'est la communauté d'agglomération :

« On doit améliorer la coordination du Conseil de développement et de la CAHC. Il faut faire en sorte que les propositions du Conseil de développement soient communiquées aux élus et au bureau de l'agglomération. L'ensemble des élus pourrait alors être mis en dynamique autour de propositions sur les discriminations. Mais ils ont une réticence par rapport à la démocratie participative ».

(Maire)

L'exemple du Conseil de développement soulève cependant cette interrogation : la place laissée aux descendants de l'immigration maghrébine dans la vie publique locale ne tend-elle pas à se limiter à des thèmes spécialisés ? Le témoignage de l'un de ses membres paraît l'indiquer :

« On en revient toujours à la même chose, au modèle SOS Racisme : un Maghrébin pour s'occuper des Maghrébins. Moi il y a plein de questions, de sujets qui m'intéressent, mais on ne va pas me proposer de m'impliquer sur des questions de déchets ménagers, de zones d'activités ou de culture. Par contre, l'intégration, c'est pour moi ! Même si je me sens français de souche, ce n'est visiblement pas encore le cas dans le regard des autres. »

(Association)

On peut ainsi souligner le paradoxe d'une conception universaliste de la vie publique, qui récuse toute forme de « communautarisme », mais cantonne les descendants d'immigrés à la gestion de problèmes communautaires... A l'instar de l'accès au politique, l'accès des populations issues de l'immigration

100 FASILD / CAHC – Diagnostic intégration / discrimination – Rapport final

maghrébine aux emplois municipaux semble se limiter pour l'essentiel aux fonctions d'encadrement de la jeunesse elle-même issues de l'immigration, dans les métiers de l'animation ou de la médiation développés dans le sillage de la politique de la ville :

« Sans parler de discrimination positive, on a recruté de fait des jeunes des quartiers pour faire de l'animation, et comme les quartiers sont des quartiers immigrés, on a fait des recrutements en fonction de l'origine des personnes, mais sans le dire... »

(Fonctionnaire territorial)

Cette spécialisation fonctionnelle est confirmée par les trois maires rencontrés :

« Toute la structure jeunesse de ma commune est dirigée par des Maghrébins, qui sont d'abord entrés comme emplois-jeunes. »

(Maire)

« Sur une cinquantaine d'employés municipaux, on a un chef de service d'origine maghrébine, mais il s'agit du service jeunesse. Il manage les équipes des centres de loisirs qui recrutent pour moitié des enfants d'origine maghrébine. Ce chef de service est passé par la filière classique, celle des petits boulots de l'animation, surtout pendant les vacances. Puis il a passé des concours. Le niveau de formation des Maghrébins est parfois excellent. Ce qui engendre de la frustration quand on trouve des bac + 3 dans les métiers de l'animation ».

(Maire)

« Au service de la jeunesse, sur 10 animateurs, 8 sont d'origine maghrébine. Je fais attention aux critiques extérieures : des citoyens pourraient dire que c'est de la discrimination à l'envers. On a récemment recruté 2 animateurs sur 200 candidats de toutes origines. Mais on a choisi ceux qui avaient l'habitude du contact avec les jeunes, qui connaissent la vie du quartier ».

(Maire)

Comme en matière de représentation politique, ce phénomène n'est pas propre au Bassin minier, ni à la fonction publique locale (cf. le rapport Versini sur la diversité dans la fonction publique, 2004). Mais plusieurs spécificités locales peuvent être néanmoins soulignées. Tout d'abord, le contraste entre la présence immigrée dans la population et sa visibilité limitée, non seulement dans les institutions, comme il vient d'être vu, mais également par les institutions, comme l'illustre ce propos d'une travailleuse sociale :

« La présence des immigrés sur le territoire est forte, et pourtant il y a comme une espèce d'invisibilité pour nous. On est peu sollicités par les familles, comme si elles étaient enfermées dans les cités et ne venaient pas jusqu'à nous. A moins que ce soit parce que les systèmes d'entraide fonctionnent encore... En tout cas, pour nous, c'est la méconnaissance totale de ces familles. Bilan, ce qu'on leur propose, c'est n'importe quoi. On propose des actions collectives pour leur apprendre à faire la cuisine, sans doute au mépris de leurs besoins. Mais il n'y a pas de demande ».

(Agent d'un service public local)

101 FASILD / CAHC – Diagnostic intégration / discrimination – Rapport final

Or, cette difficulté à exprimer une demande sociale constitue un handicap dans un système où le clientélisme social est fortement ancré dans la culture politique du territoire, et perdure après la disparition de la mine. Les maires ne se cachent pas du rôle qu'ils jouent en la matière, en réponse à la demande sociale :

« Qu'est-ce que je fais comme maire, à part distribuer des logements, des services, des recommandations ? »

(Maire)

« La seule préférence locale est la préférence géographique. Il y a naturellement des stratégies clientélistes. »

(Maire)

Ces pratiques de clientélisme social sont une source de difficultés pour les personnes d'origine maghrébine, sous-représentées dans les réseaux sociaux organisant l'accès au politique et, au-delà, aux ressources maîtrisées par le politique. Cette analyse est corroborée aussi bien par les élus que les fonctionnaires territoriaux et les habitants :

« Il y a très peu de Maghrébins qui viennent me demander du boulot, alors que normalement ça défile ! Quand ils viennent me demander un CES ou un stage, je fais mon possible pour les aider parce que je sais que c'est dur pour eux d'en trouver. En fait, je ne connais pas si bien que ça les populations maghrébines. Ce que je connais, c'est leur mode de vie, leur culture, mais j'ai très rarement franchi la porte d'une famille maghrébine de ma commune. Je n'ai jamais été invité à rentrer. »

(Maire)

« Ici, la gestion municipale demeure très marquée par les réseaux de connaissance. Il y a tous les jours des demandes adressées aux maires, pour un boulot, un contrat aidé, un logement, une recommandation. C'est très vrai pour les recrutements des postes de catégorie C, dans le secrétariat, l'accueil, l'animation... Le problème c'est qu'il n'y a pas de politique de ressources humaines qui prenne en compte la diversité du territoire »

(Fonctionnaire territorial)

« C'est dur de trouver un logement. Tu te maries et tu te retrouves à habiter en couple chez les parents. Pour avoir une maison, il faut connaître des gens à la mairie, ça change les choses. Tous ceux que je connais qui ont eu une maison avaient des lettres d'appui du maire »

(Association)

Compte tenu de ses caractéristiques, le système ne peut que s'auto-reproduire... :

« Ce sont pour beaucoup des enfants d'employés communaux qui deviennent employés municipaux à leur tour ».

(Organisme para-public)

... à moins d'ouvrir le chantier de la diversification du recrutement dans les emplois publics locaux, au même titre que celui de la diversité des représentants politiques.

Pour conclure cette analyse de l'accès des personnes d'origine maghrébine au système politico-administratif local, on peut noter que la difficile « entrée en politique » de la lutte contre les discriminations dans le Bassin minier a pour corollaire la difficile entrée des personnes d'origine maghrébine eux-mêmes au sein d'un système dont la fermeture tend par conséquent à s'auto-reproduire.

b) Au-delà des fermetures d'entreprises, un tissu économique fermé...

Le problème de l'emploi est au coeur de la crise du Bassin minier. Le chômage touche un nombre important d'actifs du territoire, quelles que soient leurs origines. Pour répondre à cet enjeu, la communauté d'agglomération, soutenue en cela par ses divers partenaires (Etat, Région et département, organismes consulaires...), a fait du (re)développement économique du territoire sa priorité. Mais la question de l'emploi est également une priorité de la politique de lutte contre les discriminations, au niveau national comme régional. L'emploi conditionne en effet l'autosuffisance économique, l'accès à au logement, à la reconnaissance sociale, etc.

Dans le contexte du Bassin minier, la fermeture du système politique aux populations issues de l'immigration maghrébine constitue un handicap additionnel à la réussite économique de ce groupe. Comme il a été vu, les réseaux sociaux des élus leur sont peu ouverts. Or, même sans intention discriminatoire, la structuration du système politique local induit un accès inégal des différents groupes aux ressources économiques locales. Alors même que l'emploi conditionne les aides publiques accordées aux entreprises, les personnes issues de l'immigration maghrébine semblent rester à l'écart du « deal » avec le monde économique :

« Certaines entreprises sont aidées par les collectivités locales en fonction du nombre d'emplois créés ou transférés. On attend des retours. Mais les Maghrébins ne sont pas dans les systèmes de recommandation ».

(Organisme para-public)

« Le président de la CAHC est en même temps président de Delta 3. Ils sont dans le réseau des entreprises qui s'implantent. Mais les élus ne sont pas convaincus du problème des discriminations. Ils ont un discours du genre : tout le monde est dans la misère ».

(Association)

« Les élus ont tout fait pour accueillir des entreprises, mais pas beaucoup pour que ces entreprises embauchent les gens d'ici. Ils nous disent qu'ils ont demandé aux entreprises de faire tant de pourcent d'embauches locales, mais ça ne suffit pas. Dans certains cas, le maire propose des candidatures. En bout de course, nous on voit le résultat : il y a plein de boîtes ou c'est 0 recrutement pour les gens issus de l'immigration. C'est des choses comme ça qui désespèrent les gens ».

(Association)

Les maires interrogés admettent que la question n'est pas encore sur l'agenda des élus communautaires :

« Les Charbonnages, c'était très paternaliste. Ça a fait des ravages, en cultivant une mentalité d'assistés. Mais au moins, il n'y avait aucune discrimination. Aujourd'hui il y a de très fortes discriminations dans les entreprises, mais localement, politiquement, on ne peut rien y faire. On a conditionné les aides à la création d'emploi à des embauches locales, mais on ne s'est jamais donné la peine d'aller vérifier comment c'était appliqué par les entreprises»

« A Metaleurop et dans le centre commercial il y a des problèmes récurrents de discrimination à l'embauche. Les gens qui pensent en être victimes, se retournent vers moi. Je suis interpellé dans mes contacts avec les entreprises. Mais on n'évoque pas cet aspect avec les employeurs. (...) En termes de décision politique, la communauté d'agglomération va-t-elle prendre compétence par rapport à des recrutements d'entreprises ? Il y a encore beaucoup d'élus qui considèrent qu'on est dans une économie de marché et que c'est le rôle du patron. Le développement économique n'est plus une compétence communale, mais la communauté d'agglomération ne la prend pas en charge. Les priorités sont en amont -créer les conditions d'accueil des entreprises- et pas du tout en aval où il y a une pléthore de candidats pour n'importe quel poste. Il y a un club d'entreprises sur le secteur. On lui demande d'embaucher des candidats du cru, mais on ne va pas plus loin. Si on se lance dans une nouvelle direction, il faudra le faire pour tous les publics discriminés : les femmes, les personnes qui n'ont pas le permis de conduire... Le problème maghrébin est un facteur ségrégatif parmi d'autres ».

Au-delà du rôle que joue ou pourrait jouer le politique dans l'accès à l'emploi des groupes discriminés, on peut faire l'hypothèse d'une similitude des processus observés dans l'accès au politique et à l'emploi public d'une part, à l'emploi privé d'autre part.

Tout d'abord, dans les deux champs se retrouve la même idée qu'une ouverture aux populations issues de l'immigration maghrébine -sans même parler d'un traitement préférentiel- risquerait de susciter des réactions racistes, chez les électeurs comme les salariés, dans un territoire marqué par le chômage et l'importance du vote Front National. Les analyses suivantes illustrent ces processus de discrimination indirecte, indirecte car les élus et les employeurs peuvent se montrer excluants sans être forcément eux-mêmes animés par une intention discriminatoire :

« Il faut se mettre dans la peau d'un maire ou d'un chef d'entreprise. Ils ont des choix à faire dans les procédures de recrutement. C'est pas facile de choisir, surtout quand vous avez des comptes à rendre à des électeurs. Quelle que soit les idées de la personne, ces gens-là risquent de se voir reprocher leur décision, voire même d'être sanctionnés. Le maire peut se faire sortir aux élections suivantes. Le chef d'entreprise peut se retrouver face à un conflit social s'il recrute un mec fraîchement arrivé en France alors qu'il avait d'autres candidats du cru. »

(Cadre d'un service public local)

« Il y a un problème très fort de discrimination à l'embauche, pas forcément du fait des patrons mais à cause des ouvriers qui ne veulent pas voir un Algérien arriver. Le patron doit bien faire avec ».

(Fonctionnaire territorial)

Le problème serait aggravé par la crise économique :

« Il y a parfois des problèmes d'entente entre salariés ou avec la hiérarchie intermédiaire. Dans une entreprise en souffrance les tensions s'accroissent entre salariés. Et les syndicats sont très peu sur le sujet des discriminations par l'origine ».

(Cadre de l'État)

L'enquête ADILE confirme que les employeurs font souvent référence à la résistance supposée de leurs salariés pour justifier le faible nombre de personnes issues de l'immigration dans leur entreprise, surtout aux postes à responsabilité. Parmi les entreprises interrogées par les auteurs de l'étude, entreprises de toute taille et implantées dans tous les secteurs d'activités, aucune n'avait embauché plus d'un cadre d'origine immigrée. Tous les responsables de ressources humaines interrogés disaient 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, les réactions des équipes de travail sont davantage anticipées que celles des clients.

La seconde homologie entre le système politique et économique local, tient à la force des réseaux pour l'accès aux ressources du territoire. On peut s'appuyer à nouveau sur les résultats de l'enquête ADILE qui a souligné l'impact du mode de recrutement « familial » des entreprises locales dans l'exclusion des publics d'origine étrangère.

Un quart des entreprises étudiées ont plus de 100 ans et se sont donc développées à une époque où les flux migratoires n'étaient pas les mêmes. Près d'un tiers a au moins 30 ans. Ces entreprises plus récentes 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 comme la mine. Ces entreprises étaient en grande majorité familiales et certaines le sont encore. Pour beaucoup d'entreprises, une gestion des ressources humaines « de proximité » a donc toujours prévalu, les recrutements se faisant par cooptation, sans procédure standardisée. La force des réseaux familiaux, communautaires et amicaux permet d'expliquer notamment le faible succès des réseaux de parrains auprès des petites entreprises du territoire :

« On est en phase de recrutement des parrains. C'est dur de les recruter. Il s'agit de bénévoles actifs qui ont un réseau relationnel avec les entreprises locales. Les directions de grandes marques comme Office Depot, Auchan, Lidl ou Intermarché soutiennent l'expérience. On a demandé à des artisans, mais là ça n'a pas marché ».

(Association)

Ce dernier propos permet de souligner l'ouverture plus difficile des petites entreprises, en comparaison des établissements locaux de grands groupes nationaux ou internationaux :

« Il y a des entreprises qui jouent le jeu, par exemple la Régie Renault. D'autres font le choix de ne pas embaucher. Cela dépend des professions en rapport avec la clientèle. C'est paradoxal alors que l'industrie décline et que le tertiaire monte. C'est là qu'il y a le plus de discriminations ».

(Organisme para-public)

« Auchan ne fait aucune différence tandis que dans la galerie marchande la sous-représentation est évidente. Il s'agit de petits commerçants et artisans. Hénin-Beaumont signe une convention avec les grandes entreprises, mais cela ne règlera pas le problème dont on parle ».

(Maire)

« C'est possible avec les grosses entreprises à condition que les délégués syndicaux jouent le jeu. Le projet EQUAL a été monté avec la CFDT. On compte sur la charte de la diversité pour progresser ».

(Cadre de l'État)

Face à ces obstacles systémiques propres au territoire, la stratégie nationale et celle du SPE local repose principalement sur l'exemplarité :

« On est au stade de la réflexion. Il faut commencer par une action positive en démontrant aux entreprises que ça marche quand on prend des immigrés ».

(Cadre de l'État)

« Il faut rassurer les employeurs. Il faut mettre en avant les exemples positifs. Montrer qu'il y a des employeurs qui recrutent des immigrés et que ça marche. »

(Association)

« Quand un employeur passe commande, il faut avoir sa confiance et deviner ce qu'il veut. S'il ne veut pas de femme, je ne lui présente pas de femme. La confiance s'installe et là je lui présente une femme et on passe la barrière. Idem pour les Maghrébins. Il ne faut pas forcer la main d'emblée. Ce n'est pas une position de principe, mais une position pratique. C'est un coup de poker. Si ça marche ils viennent nous dire : c'est un bon que vous nous avez envoyé. Pour les jeunes issus de l'immigration ça consisterait à montrer que ça peut marcher. C'est l'exemplarité qui fera boule de neige. On l'a fait avec les femmes plombières. Le plan d'action du SPE consiste à repérer les employeurs des secteurs en tension. On évalue dans le public ceux qui sont capables d'aller en entreprise et donner satisfaction à un employeur. On fera tomber les préjugés. »

(Cadre de l'État)

On peut néanmoins s'interroger sur la pertinence et l'efficacité locales d'une stratégie fondée sur l'exemplarité, surtout vis-à-vis des petites entreprises du territoire.

c) L'ouverture du système : un enjeu du développement local

Dans un territoire en crise, la politique lutte contre les discriminations est confrontée à une limite centrale : le sentiment qu'elle ne peut être qu'un jeu à somme nulle, que les choses données aux uns (les populations d'origine maghrébine) seraient retirées aux autres. Pourtant, du point de vue du bien commun local, la lutte contre les discriminations peut être un jeu à somme positive, s'agissant d'un territoire qui s'efforce d'enclencher un nouveau cycle de développement. Orpheline de la mine, la communauté d'agglomération d'Hénin-Carvin se trouve confrontée à un héritage extrêmement difficile : chômage, pauvreté, sous-qualification, faible mobilité des populations, problèmes sanitaires et environnementaux... La crise économique s'y est traduite, comme dans l'ensemble de l'ancien bassin minier, par une crise sociale de grande ampleur, qui n'a été que partiellement atténuée par les effets de la solidarité nationale (des pré-retraites des années quatre-vingt au récent « contrat de site ») et, plus largement, par les effets de la mobilisation de différentes ressources publiques (fonds européens, nationaux, régionaux, départementaux).

Face à une situation d'urgence, la priorité a naturellement été accordée au développement économique, aux actions de solidarité et, plus récemment, aux interventions urbaines et environnementales visant à réparer les séquelles de l'activité minière et restaurer l'attractivité du territoire. Face au nouveau drame économique et social que représente la fermeture de Metaleurop, l'implantation de nouvelles activités économiques est au coeur du projet de développement local. Avec une certaine réussite puisque, à l'échelle du bassin d'emploi de Lens-Hénin, on observait une création nette d'emplois en 2003, en dépit de la fermeture de Metaleurop et des licenciements économiques dans plusieurs autres entreprises de taille importante

A la fin de l'année 2003, 1 194 emplois avaient été supprimés dans le secteur secondaire, mais 1 551 avaient été créés dans le tertiaire, en particulier dans les services aux entreprises (y compris l'intérim), avec un solde positif de 542 emplois, et l'administration avec un solde de 490 emplois. Les activités les plus importantes du territoire sont désormais tertiaires : le commerce (14 593 emplois), les services aux entreprises (14 098), l'éducation, la santé et l'action sociale (8 321). Le tertiaire représente désormais 51 564 emplois, soit plus de deux fois plus que le secondaire (21 831 emplois). Un autre signe de ce relatif dynamisme économique est perceptible dans le chiffre des nouvelles créations d'entreprises, 530 soit 31% d'augmentation par rapport à 2002. Cette progression est deux fois plus importante qu'à l'échelle de la région. En 2003, 74,7% des créations ont eu lieu dans le secteur tertiaire et 25,3% dans le secondaire (dont près des trois-quarts dans le BTP)²¹.

La poursuite de la dynamique de développement économique dépend de facteurs multiples. Dans un contexte de concurrence croissante entre territoires, la capacité de chacun d'entre eux à conserver ses actifs qualifiés, voire à en attirer de nouveaux constitue un facteur d'attractivité vis-à-vis des entreprises au même titre que le positionnement géographique, les infrastructures ou l'offre d'espaces d'activités. Cet enjeu a longtemps pu paraître secondaire dans le cas du bassin minier, pour une double raison.

Tout d'abord parce que la question centrale était celle de la reconversion du tissu économique local. Ensuite parce que l'histoire urbaine et industrielle du territoire se traduisait dans des comportements spécifiques des habitants, marqués par une faible mobilité professionnelle, géographique et résidentielle. Les difficultés rencontrées par les habitants du bassin minier pour accéder à l'emploi continuent d'ailleurs à s'expliquer, pour nombre de nos interlocuteurs, par cet héritage du modèle minier, qui façonne toujours la mentalité et les comportements des habitants du bassin :

« Les gens bougent peu. Ils ne veulent pas être trop loin de leur famille. L'absence de mobilité est une spécificité du Pas-de-Calais ».

(Cadre de l'État)

« L'immobilité est générale pour les Maghrébins comme pour les autres ».

(Fonctionnaire territorial)

« La mentalité du Bassin minier, c'est : on meurt là où l'on est né. C'est le résultat du paternalisme des Houillères nationales. Si on est jeune marié, on a la fierté de dire qu'on habite dans la maison de grands parents. Les mines c'était le système matriarcal décrit dans Germinal. Ça n'a pas changé. La mentalité « on ne bouge pas » se répercute chez les descendants, chez les Français et les personnes issues de l'immigration installées de longue date. On reste regroupé dans les solidarités familiales étroites ou élargies ».

(Cadre de l'État)

On peut toutefois remarquer que cette sous-mobilité se réduit tendanciellement avec la banalisation du logement minier liée à la disparition progressive des ayants droit disposant d'un logement à vie et gratuit. Or, dans un contexte d'explosion des mobilités, notamment (mais non exclusivement) chez les personnes les mieux formées, le risque pour le territoire risque de ne plus être l'immobilité des habitants, mais au contraire le départ des actifs qualifiés, surtout de ceux qui peinent à trouver leur place dans le système économique local. Cette préoccupation a été fortement exprimée par le Conseil de développement qui soulignait le risque d'appauvrissement du territoire en raison du départ d'une partie significative des diplômés vers d'autres régions de France. Ce phénomène touche la région Nord-Pas-de-Calais dans son ensemble (15 000 départs annuels de jeunes formés dans la région). Sans disposer de chiffres précis concernant l'agglomération d'Hénin-Carvin, le Conseil de développement s'inquiétait de que ce territoire soit plus particulièrement affecté par ce problème. A terme, une part importante de la population restant sur le territoire pourrait être composée de non-diplômés « captifs ».

Dans un contexte où les collectivités locales du Bassin minier n'ont pas nécessairement tous les atouts maîtres en main (en termes démographique ou d'image) pour mener à bien leur politique son développement, le maintien sur place des actifs diplômés est donc un enjeu majeur. Or, beaucoup parmi les acteurs que nous avons interrogés perçoivent les personnes issues de l'immigration maghrébine comme l'une des composantes les plus dynamiques du territoire :

« Je suis fils de mineur. J'ai souvent déploré le paternalisme des Houillères et le fait que des concitoyens attendent tout de la collectivité. Ce qui n'est pas le cas des immigrés qui se remuent plus que les autres, surtout les 18-40 ans qui font des démarches actives pour s'approprier le travail, le logement. Ils ne sont pas passifs. Le déséquilibre des droits et des devoirs vaut davantage pour les

autres groupes. Je ne retrouve pas les stéréotypes chez les jeunes d'origine maghrébine qui viennent me voir, même si tout le monde ne vient pas vers moi. Je vois beaucoup plus de passivité chez les autres. Les Maghrébins qui viennent me voir ont tendance à demander plus à la collectivité, non parce qu'ils sont plus demandeurs, mais parce que leur investissement dans la réussite est plus importante, parce qu'ils sont davantage motivés pour s'en sortir ».

(Maire)

« Peut-être qu'à la différence du reste de la population, l'assistante sociale n'est pas intégrée dans leur vie. Peut-être que venir nous voir, c'est vécu comme un échec pour eux. (...) Il faut dire que la priorité de la CAF, ce sont les situations de rupture, le surendettement, les choses comme ça. Or ces problèmes-là, on les retrouve moins chez les immigrés. Au contraire, ils gèrent super bien leur budget, ils n'ont pas de dettes de loyers ou d'électricité. Les familles font beaucoup d'effort pour s'intégrer, pour s'investir dans la réussite scolaire des enfants. »

(Agent d'un service public local)

« Dans le Bassin minier, les trains sont bondés de jeunes maghrébins qui vont à la fac. La directrice d'une boîte d'intérim me disait : ils sont bosseurs, ils font du fric ».

(Cadre de l'État)

Or, en fermant les portes du système d'emploi local, on pousse ces jeunes à la prendre ... Deux personnes d'origine maghrébine témoignent :

« Même si on est attaché à ce bassin où on a grandi, il arrive un moment où la seule option pour réussir sa vie quand on a des diplômes, c'est de partir ailleurs ».

(Organisme para-public)

« Les jeunes que je connais, ils n'ont pas de complexe. Vu que c'est trop bouché ici pour nous, on se dit que s'il faut bouger, partir d'ici pour réussir, il n'y a pas de problème. Moi je n'ai pas envie de partir, mais si on me laisse pas ma chance ici, je pars »

(Association)

Le risque n'est pas négligeable pour le développement du territoire lui-même. D'une part, en ne recrutant pas les actifs d'origine maghrébine résidents du territoire, pour préférer des actifs résidant sur d'autres territoires, le développement productif local se prive d'une partie importante des revenus du travail qui, dépensés en dehors du territoire, ne provoquent pas d'effet multiplicateur keynésien ; le Conseil de Développement s'inquiétait ainsi de ce que « les emplois créés aujourd'hui par les entreprises qui s'implantent ou se développent ne profitent souvent pas aux habitants du territoire ». D'autre part, le départ des actifs diplômés sous des cieux plus cléments peut conduire les entreprises à hésiter à s'y implanter à l'avenir, si elles ne trouvent pas sur place les employés dont elles ont besoin.

Dès lors, l'enjeu est de convaincre les entreprises qu'il est de leur intérêt de se montrer équitables envers les jeunes d'origine maghrébine, notamment ceux qui ont investi dans la formation. Or, la stratégie de lutte contre les discriminations sur le marché du travail qui commence à s'esquisser sur le territoire, butte précisément sur la difficile mobilisation des entreprises :

« On ne fait pas boire une âne qui n'a pas soif ».

(Organisme para-public)

« Il a été impossible jusqu'à présent d'intéresser les principaux intéressés. Il y a eu un désintérêt total des syndicats de salariés, des entreprises et de leurs représentants, CCI et syndicats patronaux. Or, on ne peut pas faire grand chose sans les principaux intéressés ».

(Cadre de l'État)

« Si une entreprise n'y trouve pas d'intérêt elle ne s'investira pas. Il faut repérer leurs difficultés de recrutement. Cela veut dire qu'il faut arrêter de se représenter les personnes issues de l'immigration comme étant de bas niveau de qualification, destinées aux métiers pénibles et mal payés. Il faut aussi parler des diplômés ».

(Cadre de l'État)

De la même façon qu'en politique, où les personnes d'origine maghrébine émergent comme une force électorale potentielle, ces populations représentent à la fois un réservoir de main d'oeuvre et une clientèle pour acteurs économiques. Un enjeu bien perçu par certains maires :

« Les petites entreprises ne se sentent pas encore concernées contrairement aux grands patrons. Compte tenu de sa clientèle, le secteur commercial a besoin de publics spécifiques ».

(Maire)

« Du côté des employeurs il y a une difficulté à définir des postes de travail, à organiser l'entreprise en matière de gestion du personnel ».

(Maire)

Alors que les « chartes de diversité » initiées depuis le niveau national n'intéressent que les grands groupes qui y trouvent un profit en termes d'image, la DDTEFP du Pas-de-Calais a choisi de privilégier les besoins des entreprises en termes de gestion du personnel et des recrutements. Au-delà de leur seule sensibilisation par des actions de communication, la DDTEFP voudrait démontrer aux entreprises qu'il y a va de leur intérêt de progresser dans la voie de la diversité. L'action projetée ne vise pas seulement les entreprises les plus importantes du territoire, mais aussi le réseau des PME. En lien avec la CAHC et l'ANPE, 70 entreprises du territoire de moins de 50 salariés et 25 entreprises de plus de 50 salariés, vont ainsi être conviées à une manifestation de type petit déjeuner ou cocktail. Il ne s'agit pas de leur délivrer un discours moral ou citoyen, mais de démontrer que leur développement passe par la diversité des recrutements et la capacité à promouvoir des collaborateurs d'origines diverses. Pour ce faire, un travail de diagnostic sur leurs besoins en main d'oeuvre qualifiée leur sera proposé dans le cadre de modules de formation sur « la gestion de la diversité culturelle ».

Cependant, cette stratégie ciblée sur le monde économique ne doit pas faire oublier l'enjeu de l'accès au politique et à l'emploi public local (les deux étant liés), surtout dans un territoire où l'emploi public représente une part substantielle de l'emploi total (près de 20% en 1999)²², et par conséquent des sources de revenus des ménages qui alimentent l'économie locale.

La communauté d'agglomération d'Hénin-Carvin paraît aujourd'hui tout particulièrement à même de se saisir de cet enjeu fort du développement local. Les communes apparaissent peu investies sur la thématique de la lutte contre les discriminations et des freins (déficit ingénierie, risques politiques) s'opposent à la prise en charge directe de cette question à l'échelle communale. A l'inverse, une prise en charge communautaire paraît pertinente, l'enjeu considéré touchant l'ensemble des communes de la CAHC et se situant à l'interface de plusieurs de ses compétences (développement économique / politique de la ville). Se positionner ainsi sur la lutte contre les discriminations permettrait à la communauté d'agglomération de concrétiser la mutation d'une intercommunalité technique (district) à une institution politique porteuse de projets, et donc en position de concevoir des politiques communautaires en matière de lutte contre les exclusions.

Le portage communautaire d'une politique de lutte contre les discriminations peut donc être de l'intérêt de la CAHC pour conforter sa place dans l'action publique locale, non pas en substitution des communes, mais dans une position d'animation consistant à définir un cadre communautaire et à accompagner les communes qui souhaitent avancer sur cette question, par des appels à projets ou une offre de services technique.

CONCLUSION

La réalisation d'un diagnostic territorial relatif à l'intégration et aux discriminations se heurte, dans le Bassin minier comme ailleurs, à un régime spécifique de collecte et de diffusion des données, qui invisibilise statistiquement les descendants d'immigrés (personnes nées en France et dont un ou deux parents sont immigrés). De ce fait, il est impossible d'apporter des réponses précises aux questions que se posent les acteurs impliqués dans la mise en place d'une politique locale de lutte contre les discriminations, s'agissant des barrières entravant les parcours des étrangers et des français appartenant aux minorités visibles dans des domaines aussi divers que l'éducation, l'emploi ou le logement.

Analyser précisément les phénomènes d'intégration et de discrimination à l'échelle du territoire de la CAHC supposerait des approfondissements conséquents, pour comprendre de quelle(s) façon(s) les faits stylisés mis au jour pour la structure des migrants se redéfinissent pour leurs enfants nés en France. Les analyses statistiques réalisées pour la génération des migrants, complétées par une série d'enquêtes ciblées, permettent néanmoins d'établir un faisceau d'indices quant à la réalité de phénomènes de discrimination, qui vient corroborer les discours de ceux qui y sont confrontés et, à l'inverse, infirmer les discours de nombreux acteurs locaux qui nient la réalité de ces phénomènes, préférant renvoyer sur ceux qui en sont victimes la responsabilité de leurs difficultés. Le diagnostic établi conduit par ailleurs à proposer une série d'hypothèses relatives aux mécanismes à l'oeuvre dans le Bassin minier, qui débouchent sur de telles discriminations.

Dans la perspective de la mise en place d'une politique territorialisée de lutte contre les discriminations, on se contentera de pointer en conclusion un enseignement principal. Les enquêtes réalisées pour établir le diagnostic conduisent à souligner l'immensité du décalage existant entre les enjeux (phénomènes de discriminations tels qu'ils peuvent être objectivés à partir de diverses sources) d'une part, la perception de ces enjeux par les acteurs du Bassin minier d'autre part.

Pour nombre de ces derniers, les spécificités historiques, sociales et politiques du Bassin constituent des protections encore efficaces contre des discriminations liées à l'origine dont la réalité, longtemps occultée, est chaque jour mieux établie aux échelles nationale, régionale et désormais locale. Cette croyance apparaît solidement ancrée chez nombre de responsables politiques et administratifs locaux, à tel point qu'elle apparaît constituante de l'identité locale. Elle ne résiste malheureusement pas à l'épreuve des faits : peut-on encore affirmer que l'histoire du Bassin minier prémunit le territoire contre les discriminations, alors que 30 points d'écart séparent le taux chômage des jeunes français et des jeunes d'origine maghrébine, pour une structure de qualification comparable ?

A court terme, la perspective initiale dans laquelle s'inscrivait la présente étude –déboucher rapidement sur la mise en place d'un plan d'action de lutte contre les discriminations– apparaît peu réaliste. Une mobilisation notable et des initiatives intéressantes ont pu être observées dans certains secteurs de l'action publique –en l'occurrence, au sein du service public de l'emploi. Néanmoins, le décalage persistant entre la réalité des phénomènes et leur perception par les responsables publics continue

112 FASILD / CAHC – Diagnostic intégration / discrimination – Rapport final

d'obérer la constitution d'une telle politique. L'objet discrimination demeure à construire dans Bassin minier, faute de quoi les actions menées demeureront limitées, faiblement articulées entre elles et fragiles parce que dépendantes de l'implication de quelques agents.

Souligner comme on vient de le faire que les conditions ne sont pas réunies pour mettre en place une politique territorialisée de lutte contre les discriminations ne signifie pas qu'une telle politique est impossible dans le Bassin minier. Au contraire, il s'agit pour nous d'insister sur la nécessité d'une phase préalable de sensibilisation des acteurs locaux, et notamment des responsables politiques locaux, afin que les éléments contenus dans le présent rapport deviennent audibles par ces derniers.

La définition d'une politique locale de lutte contre les discriminations, voire même la simple territorialisation des dispositions d'une politique nationale en voie d'émergence, passe en effet par la prise de conscience partagée de la pertinence, pour ne pas dire de la nécessité, d'une telle politique. Les questions soulevées par le diagnostic sont déstabilisantes et il faudra probablement du temps pour qu'elles puissent être appropriées par les acteurs. Le succès de démarche qui s'est amorcée avec le présent diagnostic dépend donc de leur capacité à faire émerger des espaces de débat –tant dans la sphère politique que technique– au travers desquels ils pourront s'emparer du diagnostic et, à terme, lui donner une traduction politique.

