

LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS À L'EMPLOI

COMPRENDRE-PRÉVENIR-AGIR



Actes de la journée d'information et de réflexion,
organisée par le Centre de Ressources
Politique de la Ville en Essonne,
le 9 avril 2004

Adresse postale : BP 108, 91004 Évry CEDEX

Tél. : 01 64 97 00 32 • **fax** : 01 64 97 00 33

E-mail : cr.ville.essonne@wanadoo.fr

Site Internet : <http://ressourcespolville.maisondebanlieue.asso.fr>

**Directrice de la publication**

Évelyne Bouzzine, directrice

Directrice de la rédaction

Aminata Diawara, chargée de mission publications

Bibliographie

Delphine Doré, chargée d'information et de documentation

Liste des abréviations et des sigles

Aminata Diawara, chargée de mission publications

Aude Marchand, stagiaire-documentaliste

Conception graphique et correction des textes

Édire

**Pour la réalisation de cette publication, le Centre de Ressources
Politique de la Ville en Essonne est financé par**

- Le conseil général de l'Essonne
- La préfecture de l'Essonne
- La préfecture de région Île-de-France
- Le Fonds d'action et de soutien pour l'intégration et la lutte contre les discriminations
- Le Fonds social européen

Tous droits réservés

© Centre de Ressources Politique de la Ville en Essonne, Évry, 2005.

Sommaire

INTRODUCTION ET OUVERTURE : « LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS À L'EMPLOI » p. 3

Gérald HÉRAULT, président du Centre de Ressources Politique de la Ville en Essonne,
vice-président du conseil général de l'Essonne, chargé de la politique de la Ville et du logement

LES DISCRIMINATIONS : INTERROGER NOS REPRÉSENTATIONS p. 5

Kathy TOLILA, référente du plan local de lutte contre les discriminations raciales au travail-Tarbes,
responsable de formation IFRASS-Toulouse

LA DISCRIMINATION : UN ENJEU POUR L'ACTION PUBLIQUE ET UN DÉFI POUR LES POLITIQUES PUBLIQUES p. 9

Fabrice DHUME, chercheur-coopérant IS CRA Méditerranée (Institut social
et coopératif de recherche appliquée)

« LES OUBLIÉS DE L'ÉGALITÉ DES CHANCES : PARTICIPATION, PLURALITÉ, ASSIMILATION... OU REPLI? » p. 12

Laurence MÉHAIGNERIE, journaliste, co-auteure du rapport de l'Institut Montaigne

DU CONSTAT À L'ACTION : L'AVANTAGE DU CONTRAT DE VILLE p. 18

Isabelle RAYNAUD, responsable « Formation et Méthode », responsable des plans territoriaux
de prévention et de lutte contre les discriminations à la Délégation interministérielle à la Ville

PRÉVENTION ET LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS : DÉMARCHES LOCALES ET LEVIER D'ACTION p. 21

Maryse PUIATTI, directrice du contrat de ville de l'agglomération thionilloise, responsable
du programme territorial « prévention des discriminations raciales sur le marché du travail »
Nicolas THOMASSET, chargé de mission projet Equal Interface emploi-Paris XIII

TABLE RONDE : POURQUOI S'ENGAGER DANS UN PLAN D'ACTION LOCAL? . . p. 25

Aisséta CISSÉ, fondatrice et directrice de l'association Génération II-Citoyenneté-Intégration à Évry
Maryse FONTAINE, chef de service Intégration Coopération décentralisée à la mairie d'Évry
Évelyne BOUZZINE, directrice du Centre de Ressources Politique de la Ville en Essonne
Stéphane GRAUVOGEL, sous-préfet, chargé de mission à la politique de la Ville en Essonne

ANNEXES

Liste des abréviations et des sigles p. 32

Charte de lutte contre les discriminations dans l'accès à l'emploi des habitants des quartiers
prioritaires de Corbeil-Essonnes et de la communauté d'agglomération d'Évry-Centre Essonne p. 33

Plan d'actions de lutte contre les discriminations
dans l'accès à l'emploi des habitants des quartiers prioritaires de Corbeil-Essonnes
et de la communauté d'agglomération d'Évry-Centre Essonne 2004-2005 p. 38

Bibliographie indicative p. 45



Introduction et ouverture

« LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS À L'EMPLOI »

Gérald HÉRAULT

*Président du Centre de Ressources Politique de la Ville en Essonne ,
vice-président du conseil général de l'Essonne,
chargé de la politique de la Ville et du logement*

«Lutter contre les discriminations à l'emploi: Comprendre-Prévenir-Agir. Voilà un vaste programme que nous propose le Centre de Ressources Politique de la Ville en Essonne lors de cette journée d'information et de réflexion. Programme vaste et ambitieux!

La lutte contre les discriminations, basées sur le concept de race, sur le nom, ou encore sur l'appartenance à un territoire, n'est vraiment devenue une priorité politique en France qu'à la fin des années 1990.

C'est dire notre retard en ce domaine si nous comparons notre prise de conscience avec les actions menées par les autres membres de la Communauté européenne, nos homologues européens, notamment la Belgique ou le Royaume-Uni.

Pourquoi nous a-t-il fallu tant de temps?

Il est difficile de répondre précisément à cette question sauf à envisager une des réponses possibles.

Pour agir contre les discriminations, et plus précisément contre les discriminations basées sur le concept de race, il a fallu RECONNAÎTRE qu'elles existaient!

Cette reconnaissance n'était et n'est pas aussi simple à penser dans ce pays dont les piliers et principes fondateurs sont l'égalité et la fraternité. Ce pays qui par ailleurs

énonce le principe de neutralité de la République ce qui entraîne automatiquement une absence de différenciation de traitement.

Même si ces principes ont donné lieu à un important arsenal juridique, force est de constater que la lutte contre les discriminations, présente dans notre droit français, ne l'est pas dans les faits!

L'Europe a été un moteur et a permis que se mette en place une vraie politique de lutte contre les discriminations, non seulement dans le champ de l'emploi à savoir l'accès à l'embauche, au travail ou à la formation, mais également dans les domaines du logement, de l'éducation ou des loisirs.

En France, pourrions-nous rester plus longtemps « les bras croisés » devant une réalité qui produit souffrance, sentiment d'injustice, désespoir et relégation de certaines couches de la population, notamment de ceux qui du fait de leur histoire sont arrivés il y a une cinquantaine d'années sur notre territoire, de ceux-là mais aussi de leurs enfants? Aurions-nous oublié qu'ils ont largement contribué à l'économie des Trente Glorieuses alors que nous manquions de main-d'œuvre et que notre taux de natalité était le plus bas d'Europe?

Les jeunes français que l'on désigne comme « issus de l'immigration » sont les

premiers concernés; les femmes le sont également, ainsi que les habitants des quartiers d'habitat social.

Ceux-là vivent et subissent des situations qui se basent sur le rejet de l'autre du fait de sa couleur ou de son nom ou encore de son adresse; ces faits sont autant de freins à l'intégration.

Ce colloque vise à nous aider à comprendre ce que sont les discriminations, les mécanismes à l'œuvre, la complexité et le déni qui les caractérisent.

Ainsi pourrons-nous prévenir et, de façon volontariste, agir concrètement afin de lutter efficacement contre ce phénomène qui provoque le désespoir des personnes discriminées et interpelle notre démocratie.

À ce titre, le département de l'Essonne est un département exemplaire. De nombreuses communautés étrangères s'y sont installées depuis de nombreuses années. Les enfants nés de ces familles sont pour beaucoup français. Et, s'ils sont intégrés, ils n'en sont pas moins discriminés pour certains d'entre eux.

Il faut agir, par la mise en place d'un ou de plans locaux de lutte contre les discriminations, comme l'avait préconisé Lionel Jospin dès 2001.

Il faut agir par des actions de sensibilisation et d'information auprès de tous ceux qui sont susceptibles d'intervenir dans ce domaine.

Le département de l'Essonne doit contribuer à la lutte contre toute forme d'exclusion, les discriminations en étant une des formes les plus révoltantes.

C'est pourquoi le Centre de Ressources Politique de la Ville en Essonne que je préside depuis sa création a déjà largement engagé la réflexion autour de cette question au moyen d'une formation-action qui a rassemblé durant huit sessions de formation quinze professionnels issus du champ de l'emploi, de la politique de la Ville et du milieu associatif.

J'espère que cette journée d'information et de réflexion nous apportera les éléments nécessaires à cette démarche.»

Les discriminations : interroger nos représentations

Kathy TOLILA

*Référente du plan local de lutte contre les discriminations raciales au travail-Tarbes,
responsable de formation IFRASS-Toulouse*

La nécessité de légiférer contre les discriminations, les multiples dénonciations de pratiques discriminatoires, tant dans le secteur de l'emploi que dans celui du logement, ont montré la difficulté pour la société française et les institutions républicaines d'accepter toute une frange de la population issue de l'immigration, au-delà même de la simple rhétorique de la tolérance et du principe d'égalité.

Force est de constater que faire des lois n'est pas suffisant. Elles sont un préalable, un cadre, une nécessité, car agir sur les processus de discrimination suppose aussi de s'interroger et de modifier les représentations sociales qui les sous-tendent, les nourrissent, les renforcent.

Empreintes de nos jugements, de nos attitudes et des informations que nous possédons, les représentations sociales nous permettent de construire notre vision du monde et des individus qui le constituent. Cette vision du monde dépend de notre histoire collective et individuelle, de nos affects, du contexte local dans lequel nous baignons et des valeurs auxquelles nous nous référons.

Nous avons collectivement intégré un certain nombre de facteurs qui participent de notre représentation de la personne immigrée, comme l'histoire coloniale, le pays d'origine, les caractéristiques physiques, le patronyme, la culture, la domiciliation, le métier exercé, le statut social.

Tous ces éléments procèdent, de près ou

de loin, au processus de discrimination ; celui-ci est, en fait, un système sociocognitif complexe qui s'appuierait sur des supposées caractéristiques de la personne discriminée et qui serait la réalité : ainsi, les Portugais seraient de bons travailleurs, les Juifs seraient de bons commerçants, les Allemands seraient rigoureux et rigides, les Italiens seraient roublards, etc.

Aborder la question des discriminations et de son lien avec les représentations ne peut se faire sans se référer à la colonisation. La colonisation fut, pour la France, une expérience historique qui structure et influence encore aujourd'hui les représentations sociales et populaires, tout particulièrement en ce qui concerne des populations venues du Maghreb et de l'Afrique continentale dans sa globalité. La colonisation a fortement contribué à la construction d'un ordre social et politique.

Cet ordre social est fondé sur des différenciations raciales, mais aussi sexuelles et religieuses, qui alimentent la volonté de dominer l'autre sur un mode colonial couplé d'un modèle patriarcal.

Les processus discriminatoires prennent leur origine sur ces différenciations qui s'appuient sur deux logiques :

- l'une établit des critères de différenciation entre les individus en leur attribuant des caractéristiques constituées en catégories qui se veulent homogènes (les immigrés, les femmes, les handicapés, etc.) ;



■ l'autre logique hiérarchise les places que chacun ou chacune occupe dans l'ordre social sur la base de ces différences (les Espagnols sont de meilleurs ouvriers agricoles que les Marocains ; les Algériens sont moins vaillants que les Tunisiens, etc.).

Nous sommes tous les porteurs, à des degrés divers, de cet inconscient collectif véhiculé par notre histoire commune, qui définit la place de celui qui est le dominant et de celui qui est le dominé.

L'ordre social, qui structure encore le fonctionnement de notre société, est le produit de notre récente histoire coloniale, particulièrement en ce qui concerne les situations des populations immigrées (impact de la colonisation sur des processus d'intégration entre des populations venues du Maghreb et de l'Europe de l'Est).

C'est au travers du regard que nous portons sur cet « autre qui vient d'ailleurs » que nous nous construisons, que nous façonnons notre identité nationale, c'est-à-dire le fait d'être français, d'appartenir à une nation « une et indivisible ».

La notion d'identité nationale et de son unité n'est pas seulement un statut administratif et civil, mais elle renvoie chacun d'entre nous à sa propre identité, à sa propre unité constitutive de son histoire familiale, de sa culture, de son parcours de vie.

Ainsi, cette notion d'identité nationale interroge en permanence la compatibilité entre les caractéristiques culturelles des immigrés et l'identité et les spécificités culturelles du pays d'accueil.

Force est de constater que, lorsque nous parlons des populations immigrées, nous faisons référence au terme ethnique, alors que, pour la majorité de la population non immigrée, nous ne faisons pas référence à son ethnicité, mais bien à son identité nationale.

Ainsi en est-il de l'usage du terme « franco-français » : il parle de lui-même sur le renforcement de cette identité nationale.

Dans les sociétés d'accueil, les identités immigrées sont définies comme des identités ethniques minoritaires, intégrables ou non, permettant de renforcer l'identité nationale majoritaire.

À ce propos, il faut nous interroger sur la terminologie « issu de l'immigration ». Combien de générations faudra-t-il pour que les personnes issues de l'immigration soient enfin des individus à part entière avec une identité propre et non l'appartenance à un groupe social ?

Car, derrière cette terminologie, il s'agit bien, dans la majorité des cas, d'appartenir à un groupe social, « les immigrés », qui sont des Français, mais qui, en même temps, ne le sont pas vraiment parce qu'ils sont d'origine étrangère, et n'appartiennent donc pas à la majorité.

Cette distance, cette limite se traduit dans l'espace par la mise à distance. De façon concrète, cela s'est traduit par une volonté de rassembler, de concentrer et d'isoler ces populations dans des quartiers. Quartiers majoritairement d'habitat social construit en banlieue, le lieu du ban, qui suppose donc d'être mis au ban de la société.

Paradoxalement, à l'heure où l'Europe se construit et où l'identité nationale devrait laisser la place à l'identité européenne, force est de constater que les sentiments régionalistes se renforcent et que l'appartenance à un territoire ou à une région prend le pas sur l'appartenance nationale.

Plus les frontières disparaissent et plus le repli territorial s'opère.

Sur la notion de territoire, lors d'une formation avec des travailleurs sociaux qui intervenaient auprès de gens du voyage, nous avons travaillé cette question. Ce qui les interrogeait était la conception même du mode de vie des gens du voyage, mode de vie qui, en fait, les renvoyait à leur propre sédentarité, leur propre immobilisme.

Comment faire confiance à des individus

considérés comme « instables », « en mouvement », comme si le déplacement dans l'espace traduisait une instabilité dans les rapports sociaux.

Il y avait en fait, derrière leur méfiance, une méconnaissance d'une vie non sédentaire, l'envie de pouvoir se déplacer eux aussi, sans contrainte, en fonction de leur bon vouloir. Ce sentiment de liberté les attirait et produisait en même temps de la répulsion, car ce mode de vie leur apparaissait inaccessible et, de ce fait, hors normes. C'est par un travail sur leur propre représentation du voyage qu'ils ont dépassé leur appréhension et leurs préjugés.

On ne peut pas parler de discrimination sans aborder les politiques d'intégration qui participent aussi de nos représentations.

Jusque dans les années 1990, les politiques d'intégration menées par la France se sont surtout soldées par la gestion catégorielle des populations issues de l'immigration sur le registre de l'emploi en cantonnant les immigrés dans des emplois à basse qualification, voire sans qualification, à faibles revenus, et sur le registre du logement en les regroupant dans des quartiers d'habitat social favorisant l'exclusion, la ghettoïsation, le repli communautaire.

Cet état de fait a renforcé les clivages entre les populations accueillantes et les populations accueillies en créant des frontières symboliques peu perméables.

L'intégration devait être une démarche active où deux processus devaient se conjuguer, à savoir le processus de s'intégrer pour l'immigré et le processus d'intégrer pour la société française, mais cela n'a malheureusement fait que favoriser des fonctionnements grégaires.

Ces fonctionnements ont favorisé et accentué l'émergence des stéréotypes et des clichés véhiculés collectivement de manière implicite ou explicite à la faveur d'une légitimité sociale et au détriment parfois d'une égalité des droits.

Comment s'inscrire et être dans une démarche active d'intégration quand on est victime de discriminations par rapport à la couleur de sa peau, à son patronyme, à son lieu de résidence, à son niveau social ou à son niveau de qualification, d'autant que, même lorsque l'on est très diplômé, par exemple, on fait aussi l'objet de discrimination à l'embauche et à l'emploi.

Pour l'immigré, l'intégration suppose d'affronter au quotidien le stigmate et le discrédit qui lui est associé, tout en se devant d'affirmer son individualité. Mais par son statut d'immigré ou d'ex-immigré, il reste suspect. Suspect parce qu'il n'appartient plus à son groupe d'origine et qu'en même temps, il n'appartient pas non plus à la société d'accueil.

Le mythe du « retour au pays » participe fortement de cette suspicion. De plus, les jeunes, revenant en été dans le pays de leurs parents, sont souvent confrontés à cette contradiction de n'être ni d'ici ni d'ailleurs et de se sentir rejetés, sans pays d'appartenance.

Les processus de discrimination sont pernicieux et insidieux car la personne qui pratique la discrimination peut légitimer ses attitudes et ses comportements. Ces attitudes et ces comportements sont la résultante de normes sociales et s'appuient sur des représentations racistes et/ou sexistes, d'une certaine idée de la cohésion sociale et du rapport de force « dominé-dominant » qui, du reste, se renforce dans des périodes de crises économiques et sociales.

Ces représentations sont construites sur des perceptions qui se veulent objectives et objectivables, mais qui sont le plus souvent fantasmées, rangées en catégories. Catégories, qui permettent à celui qui discrimine d'identifier sa place et son rôle dans une hiérarchie supposée au sein d'un groupe social.

Être le dominant d'un supposé dominé est rassurant, plus particulièrement lorsque l'on a soi-même le sentiment d'être dominé.

Lorsqu'un individu fait preuve de discriminations, il est capable de légitimer son acte en s'appuyant sur des stéréotypes ou des clichés qui justifient ses préjugés.

Dans le monde du travail, ces attitudes et ces comportements sont connus. Ils font référence à des processus qualifiés de « pression à la conformité ». Ils sont portés par des groupes professionnels ou des corps de métiers qui ont empiriquement déterminé les besoins et les attentes d'une profession, et donc les supposées compétences nécessaires à cette activité professionnelle : « en restauration une personne de couleur sera plus compétente à la plonge qu'au service », « pour assurer la sécurité, un Noir sera plus compétent » (le Noir a toujours fait peur) à l'inverse « un Noir derrière un étal de boucherie inquiètera la clientèle ».

Ces qualités ou compétences supposées ne sont que le produit de stéréotypes et de préjugés construits dans l'imaginaire collectif et relayés par les personnes qui pratiquent les discriminations, mais aussi relayés, très souvent, par les personnes qui en sont victimes.

Ce processus d'aliénation des victimes renforce les représentations et la construction d'une certaine réalité.

Dans l'univers professionnel, cette aliénation est particulièrement probante en ce qui concerne la place et le rôle des femmes et des jeunes, d'autant plus lorsqu'ils sont issus de l'immigration.

Lutter contre les discriminations suppose de pouvoir rencontrer l'autre, cet autre qui nous est différent par sa culture, par ses cadres de référence, par ses modes de vie. Cet autre qui nous est opaque, quelque peu étranger mais surtout étrange. Et l'étrangeté nous fait peur, nous ne sommes rassurés que face à des situations que nous apprivoisons, que nous comprenons, que nous maîtrisons.

L'autre nous est étrange, parce ce qu'il nous est inconnu, et nous confondons bien souvent la différence et l'incompatibilité.

C'est la méconnaissance de cet autre qui produit de la défiance, de la méfiance, du soupçon, nous faisant perdre toute objectivité sur la complémentarité et la richesse de ces rencontres.

Cette dimension psychologique de notre rapport à l'étrange, à l'inconnu est essentielle dans la compréhension de ce qui se joue. Cette dimension psychologique vaut d'ailleurs autant pour notre rapport à la personne venue d'ailleurs que pour tout individu qui ne nous ressemble ou que nous croyons nous ressembler peu ou pas, que se soit dans les rapports de sexe homme-femme, dans notre rapport aux handicaps ou à des orientations sexuelles ou des religions que nous ne pratiquons pas.

C'est par la rencontre, c'est-à-dire par le fait de rentrer en relation avec l'autre, l'échange, la connaissance et la reconnaissance mutuelles que nous arrivons à dépasser nos peurs les plus archaïques, cette peur de l'inconnu.

La lutte contre les discriminations en France ne pourra être efficiente que si un travail de fond sur les représentations sociales est réalisé. Cette dynamique de conscientisation de ce qui participe de notre relation à l'autre suppose de nous inscrire dans une démarche introspective qui concerne chacun d'entre nous.

Cela suppose de nous interroger individuellement et de co-construire notre vision du monde, la place et le rôle de chacun dans un souci d'égalité et d'acceptation de l'autre comme un être à part entière dans ses différences.

Pour que la personne immigrée ou issue de l'immigration devienne enfin notre alter ego.

La discrimination : un enjeu pour l'action publique et un défi pour les politiques publiques

Fabrice DHUME

Chercheur-coopérant IS CRA Méditerranée (Institut social et coopératif de recherche appliquée)

ISCRA Méditerranée est un institut social et coopératif de recherche appliquée qui assume à la fois un travail de consultance dans les politiques sociales et un travail de recherche sur les politiques sociales. Sur la question des discriminations, cet institut cherche à comprendre, à éclairer le phénomène et à accompagner des acteurs qui travaillent sur cette thématique au sein des politiques publiques.

À travers notre travail de chercheur et de consultant, nous avons pu constater que chacun est, en permanence, confronté à la difficulté de mettre quotidiennement en pratique ses valeurs et ses conceptions sur les discriminations. Aussi, l'enjeu d'un travail sur cette question s'inscrit dans le lien entre une parole publique absolument nécessaire pour dire la norme et un travail au sein de l'action publique qui puisse effectivement transformer les situations de travail. Il existe toujours le risque d'une «fuite en avant rhétorique» qui cache une «fuite en arrière pratique», comme le formule Olivier Noël¹.

La discrimination est définie, en premier lieu, par le droit. C'est la loi qui énonce ce qu'est une discrimination, à savoir une action qui conduit à réduire ou à empêcher l'accès à des droits en fonction de critères illégaux, et qui l'interdit. Nous parlons de faits illégaux et de pratiques qui font de leurs auteurs des

délinquants. C'est dans l'écart entre un interdit juridique et l'existence de ces pratiques que la question des discriminations se pose, étant donné qu'elles s'inscrivent dans le quotidien des personnes qui la subissent, et se produisent donc aussi dans le quotidien de nos actes.

Le système discriminatoire existe aussi du fait que le système «emploi» a, dans son ensemble intérêt, pour continuer à fonctionner comme il le fait, à minorer l'importance de cette question ou à la traiter comme si ses conséquences pouvaient rester en marge de l'organisation du travail. De fait, la tentation de poser la question de la discrimination uniquement au niveau de la pratique professionnelle des intermédiaires ou d'occulter la question de l'encadrement – «management» –, de l'organisation et des logiques de l'institution est bien présente. En fait, la problématique de la discrimination porte la crise fondée sur ses propres contradictions au cœur de l'institution ; ce qui constitue la nature du défi pour les institutions.

Le raisonnement de l'institution et de l'organisation en termes d'efficience, de plus-value conduit en fin de compte à faire disparaître la question de la discrimination. En effet, le critère d'efficience impose un référentiel économique du moindre coût en supposant qu'un placement est égal à un autre placement, indépendamment de critères juridiques, éthiques, etc. Donc, inversement, travailler sur la discrimination pose un

1. Chercheur-coopérant à l'Institut social et coopératif de recherche appliquée depuis sa création en 1996.

niveau d'enjeu pour l'institution et pour l'organisation qui est de savoir comment traduire au sein de l'organisation une orientation de lutte contre les discriminations fondée sur un référentiel juridique, sachant que cela est contradictoire en partie avec d'autres orientations, et, en l'occurrence, avec la logique même du marché¹. Voilà un premier niveau de défi qui peut être le niveau de l'organisation. De fait, ce défi réside dans la transformation des organisations pour qu'elles intègrent de manière effective le concept de lutte contre la discrimination.

La problématique de la discrimination représente elle-même un défi. Cette dernière a émergé très lentement et difficilement dans une France qui avait fait de l'intégration son credo. En France, depuis le début des années 1990, des recherches ont été produites sur cette question. En 1992, par exemple, le rapport de Marie-Thérèse Join-Lambert et Michel Lemoine², mettait en évidence à travers l'évaluation de dispositifs d'insertion, le fait qu'un des blocages premiers et majeurs à l'insertion, était l'existence de discriminations. Ce rapport n'a pas été largement diffusé bien qu'il reste relativement connu. Tous les chercheurs qui ont contribué à faire émerger cette question et à la constituer sociologiquement comme problème public ont connu des tensions avec les services publics concernés. Nous avons connu, par exemple, cette situation en Alsace en 1996-1997. L'enjeu de cette résistance était que la question de la discrimination venait contredire de façon frontale celle de l'intégration et de l'insertion, et pouvait parfois s'y

substituer : prôner systématiquement l'intégration ou l'insertion a conduit à cacher le phénomène des discriminations³. La problématique de l'insertion vise en effet à travailler sur les publics pour qu'ils soient conformes aux critères de sélectivité de l'entreprise, critères qui sont d'ailleurs de plus en plus sélectifs et discriminatoires. Sur le plan des politiques d'intégration, on est dans un registre similaire quand on dit qu'il faut que les gens s'intègrent. Cela signifie que c'est à eux de travailler pour s'adapter aux exigences sociales de conformité à un modèle qui n'est d'ailleurs jamais ouvertement défini. La question de la lutte contre les discriminations rend visible le fait que ces logiques incorporent à leur insu l'idéal même de la discrimination, qui voudrait qu'il n'y ait plus de différence visible. Pour ce faire, le changement repose sur les individus. Si les individus ne réussissent pas à changer, cela justifie qu'ils ne trouvent pas de place au sein du monde du travail, sauf éventuellement dans des secteurs spécifiques. La question de la discrimination prend le contrepoint de l'exigence d'adaptation à tout prix, en soulignant que l'obstacle «à l'intégration» ou «à l'insertion» est la sélectivité accrue du travail et ses logiques discriminatoires. Dans les années 1990, qui sont les années où l'État développe les politiques d'intégration et d'insertion, il est très difficile de reconnaître la faille des politiques d'intégration que souligne la question des discriminations.

Une tension s'est donc installée entre une problématique de l'insertion et de l'intégration d'un côté, et celle de la discrimination de l'autre. Lors de la remise par le Haut Conseil à l'Intégration de son rapport en janvier 2004, sa présidente, Blandine Kriegel, disait explicitement qu'« *il faut quitter le terrain de la discrimination car ce n'est pas un terrain solide. On promeut les gens par le mérite, on n'a pas de considération ethnique. Cette question ne doit pas être abordée par des*

1. Danièle LOCHAK, « Loi du marché et discrimination », in Daniel BORRILLO (dir.), *Lutter contre les discriminations*, La Découverte, 2003, pp.11-37.

2. Rapport de l'Inspection générale des Affaires sociales « Enquête sur l'insertion des jeunes immigrés dans l'entreprise », conduit par Thérèse JOIN-LAMBERT et Michel LEMOINE en 1992.

3. Olivier NOËL, « La face cachée de l'intégration : les discriminations institutionnelles à l'embauche des jeunes issus de familles immigrées », in *Ville-École-Intégration enjeux*, n° 121, juin 2000, p. 106-116.

positions partisans».Voilà ce qui est dit mot pour mot dans l'article de *Libération* qui rend compte de cet événement. On entend par là que, du point de vue de l'intégration, la question des discriminations est invalidée. Cela montre très nettement que le déni de la question des discriminations, comme question pertinente pour les politiques publiques, est aujourd'hui encore extrêmement actif, et que la tentation d'une disparition pour lui substituer totalement la question de l'intégration est toujours d'actualité. Concernant la lutte contre les discriminations, Madame Kriegel disait, dans un autre entretien¹, que la question de la discrimination culpabilise la société française. On voit bien cette tension qui existe entre deux interprétations d'une même réalité, pour imposer des problématiques divergentes et faire éventuellement disparaître une question gênante pour les politiques publiques. Il y a là, de toute évidence, un défi qui reste encore à relever, pour les politiques publiques. La mutation conceptuelle qui pose comme enjeu la lutte contre les discriminations est encore un défi qui reste devant nous aujourd'hui.

L'existence même de discriminations montre avec une grande acuité l'écart qui

peut se creuser entre le discours sur les valeurs et la réalité des valeurs mises en acte. L'enjeu pour les professionnels, mais aussi le défi pour les politiques publiques, est une conversion dans le rapport aux valeurs : les valeurs ne sont pas seulement un cadre formel, elles sont également un support pour le travail dans la mesure où elles induisent un rapport au monde. C'est ce que nous appelons «une perspective axiologique», c'est-à-dire une perspective qui pose les valeurs comme axe structurant pour penser le travail, depuis son idée jusqu'à la manière de le produire.

Nous sommes ainsi dans un dispositif qui, sous prétexte de connaissances, est d'emblée dans le changement des pratiques ; car, pour des professionnels, travailler à rendre visible la discrimination c'est faire l'exact inverse de ce qu'ils font d'habitude, la cacher. Et, à partir du moment où nous la rendons visible, nous ouvrons la porte d'une possibilité de transformation des pratiques. Il y a donc, là aussi, un enjeu institutionnel quant à la façon de concevoir le travail, et les difficultés inhérentes à ce type de processus montrent que cet enjeu relève, là encore, d'un défi à porter collectivement.

1. Dans le numéro de *VEI Enjeux* n° 135, décembre 2003 sur «Discriminations ethniques. Réalités et paradoxes».

« Les oubliés de l'égalité des chances : participation, pluralité, assimilation... ou repli? »

Laurence MÉHAIGNERIE

Journaliste, co-auteure du rapport de l'Institut Montaigne

Les points saillants du rapport de l'Institut Montaigne

L'objet du rapport, fondamentalement, est d'identifier les facteurs et les conditions de modernisation de notre démocratie à travers le prisme de l'égalité des chances.

Car s'accommoder encore des décennies de la disqualification massive des jeunes devant l'emploi, d'une relégation par l'habitat qui alimente une culture de ghetto, de l'exclusion en raison de l'appartenance ethnique ou de l'adresse, c'est saper les fondements même de la démocratie. Peut-on attendre d'un individu qu'il soit citoyen – au sens romain du terme – sans qu'il se sente représenté, inclus dans la société dans laquelle il se construit?

Les oubliés de l'égalité des chances représentent un quart de la population française (« déclassés » et « minorités »). Ils se définissent par une situation de sous-emploi patent et souvent par une relégation par l'habitat. Ils incarnent ce que l'on appelle les « minorités visibles », principalement noires et maghrébines, cumulant les difficultés sociales et les processus de discrimination qui conduisent à un repli.

Le concept d'égalité des chances se définit comme le rôle de la collectivité à offrir à chaque citoyen une égalité de chances et d'opportunités ; au départ, c'est la capacité d'une société à offrir la possibilité à chacun de sortir de sa condition sociale, à gravir l'échelle sociale. L'égalité des chances nous

apparaît comme un pilier du socle républicain français.

Le principe d'« equal opportunity » ou « égalité des chances » garantit l'égalité au départ, mais pas à l'arrivée. Un mauvais candidat à un emploi, à une université ou à une quelconque promotion, restera un mauvais candidat. Il s'agit de valoriser la compétence, le potentiel, le mérite et non de l'imposer en raison d'une appartenance quelconque.

La France est donc doublement pénalisée, dirons-nous, dans son efficacité à traiter les ruptures d'égalité.

Tout d'abord, la discrimination est difficile à prouver parce que notre droit positif repose sur la présomption d'innocence et que, contrairement aux pays où existe un droit accusatoire, la rupture d'égalité reste le plus souvent impunie : la plupart des entreprises sont toujours dans le déni de la discrimination.

Enfin, les minorités n'existent pas, la diversité ethnique n'a pas de reconnaissance. Par conséquent, une approche dite de conduite de la diversité, qui reflète le souhait de l'entreprise de considérer la différence comme une valeur ajoutée économique, est comme contre nature.

À partir de ce double constat, nous avons émis les hypothèses suivantes :

- les choses ne se transforment pas spontanément, seules. L'impulsion par le haut est nécessaire (leadership entrepreneurial, de l'État).

■ L'ethnicisation des rapports sociaux pourrait prendre un tour très grave si des politiques d'inclusion très volontaristes ne sont pas mises en œuvre en termes d'habitat, d'école et d'emploi.

■ Les minorités visibles subissent de plein fouet les limites de notre application de l'égalité de traitement, l'hypersélectivité, malgré les apparences, de notre système scolaire et à la fois le manque de débouchés de nombreux cursus universitaires, la ghettoïsation par l'habitat. Ces constats nous conduisent à nous interroger sur la cohérence entre des valeurs affichées comme fondamentales et la réalité. Retrouver une vision dynamique de l'égalité permettra à la France de retrouver une partie de son dynamisme.

Nous peinons à nous regarder comme une nation pluri-ethnique. La France refuse de prendre en compte les conséquences de l'immigration sur la représentation qu'elle a d'elle-même.

C'est cette question que le rapport tente de poser : comment la France peut se vivre, tout en respectant pleinement ses principes républicains, comme un pays de diversité ? Il nous faut pour cela lever trois ambiguïtés.

Les ambiguïtés de l'histoire : un passé colonial lourd de contradictions

Les termes « immigré » et « intégration » renvoient en réalité à des personnes issues des anciennes colonies, ou présumées comme telles. Notre rapport à l'immigration est très ambigu. L'identité française au fond n'a jamais été au centre de ces questions. Aujourd'hui, elle l'est immanquablement.

Or, l'un de nos nœuds identitaires réside dans un paradoxe historique du discours républicain : la France a été institutionnellement raciste et ethniciste, derrière un affichage universaliste, égalitaire, d'indivisibilité.

L'Algérie, en tant que département français (et donc appartenant au territoire indivisible français) est au cœur de ce paradoxe. Le premier grand acte de la III^e République a été le

décret Crémieux, qui accorde la pleine citoyenneté aux 37 000 indigènes juifs algériens, et entérine la mise à l'écart des 3 millions de musulmans, restés sujets indigènes de la France (loi de modernisation des étrangers de 1889). Ce décalage entre le discours et les pratiques a été suivi d'une nouvelle omission après 1962 et qui perdure jusqu'à aujourd'hui : alors que le régime de Vichy a fait l'objet d'un débat salvateur, la révision profonde et la réinterprétation historique de la période coloniale est restée une affaire d'historiens avertis, et de fait très partielle. En témoigne la question des harkis aujourd'hui. Les failles de la République elle-même ne sont pas encore interrogées.

De ce fait, le rapport de domination et de xénophobie qui subsiste encore inconsciemment aujourd'hui. Il est inscrit dans la matrice migratoire des maghrébins et ex-colonisés en France.

Que peut-on bâtir de solide autour du principe fondamental d'égalité si nous n'acceptons pas de revenir sur les errements de la République ?

Il est possible aujourd'hui de réconcilier et d'apaiser la communauté nationale autour de notre histoire commune. La République doit revenir sur les ambiguïtés de son histoire officielle, une perspective difficile mais essentielle pour les futures générations. Cette transmission doit se faire à l'école.

Les ambiguïtés de la sémantique

Les minorités visibles sont aujourd'hui plus nombreuses que les immigrés, mais on peine à sortir du vocable « immigré » pour parler de nos minorités. À force de ne pas aborder la question des « minorités visibles », on parle « d'intégration » à la fois pour les primo-arrivants (contrat d'accueil et d'intégration) et pour les troisièmes générations nées en France, parfois de parents nés en France.

Les discriminations se font sur la « visibilité » (patronyme, phénotype) mais toutes les politiques publiques sont bâties sur la natio-

nalité – et depuis peu sur l'origine également – ou sur le territoire de résidence.

Le vocable « issus de l'immigration » pour des citoyens français qui n'ont jamais migré de nulle part (les Antillais sont français depuis quelques centaines d'années), renvoie en permanence ces personnes à l'immigration de leurs parents. Comment va-t-on nommer dans deux générations un retraité noir dont les grands-parents ont migré en France? Un Français issu de l'immigration? ou un Français noir?

Nous pensons qu'il devient important de réfléchir à une forme de reconnaissance des minorités, sur une base volontaire, déclarative, et pour des programmes précis.

Les ambiguïtés de notre approche de l'égalité

Nous manquons cruellement d'outils pour combattre les ruptures d'égalité : droit français, charge de la preuve, programmes de lutte contre les discriminations non évaluables. Comme si notre République qui a pourtant nourri de ces idéaux les démocraties naissantes il y a deux siècles, avait tellement cru au principe d'égalité qu'elle n'a pas jugé opportun de créer les outils pour corriger les ruptures d'égalité.

La reconnaissance officielle des discriminations raciales a conduit à une contradiction de fond : comment combattre efficacement les discriminations dites raciales, sans concept pour qualifier les populations concernées?

Depuis 1996, qui marque un tournant dans la prise de conscience officielle, sept ans se sont écoulés sans que les pouvoirs publics n'aient apporté de réponse à un phénomène qui ronge la cohésion nationale.

Si l'accès à l'égalité des droits est une obligation, la reconnaissance d'une société pluri-ethnique devient une fatalité. Pourquoi? Parce que la France ne traite plus les « différences » seulement en raison de leur statut

juridique étranger, mais en raison de l'altérité qu'on leur reconnaît à raison de leur « visibilité »

L'altérité est une dimension intrinsèque à l'identité nationale. Or, historiquement, la France, par l'action conjuguée de toutes ses institutions (armée, église, État, école) a eu tendance à gommer les particularismes – au départ régionaux – « *pour n'en tolérer que les manifestations folkloriques* »¹.

On se trouve face au tabou du fait ethnique. La discrimination n'a rien (ou peu) à voir avec la nationalité, mais avec la « visibilité ».

Le résultat le plus inquiétant, le manque d'égalité des chances sur plusieurs générations, conduit progressivement à une perte (ou rejet) d'identification à la citoyenneté française, et in fine à une ethnicisation des rapports sociaux (recul de l'exogamie, repli communautaire et religieux, absence d'identification à la France) et alimente la culture du ghetto très coûteux socialement à terme.

Conclusion

Les quotas rigides ne sont pas dans notre tradition. La simple « bonne volonté » est vouée à l'échec. L'action positive (qui n'est pas synonyme de quotas), en revanche, s'inscrit dans les traditions fondamentales de la République. Elle n'est pas :

- une remise en question de l'indivisibilité de la République, c'est au contraire le moyen de la restaurer ;
- une remise en cause de l'égalité de traitement, c'est au contraire le seul moyen qu'on ait trouvé de l'atteindre ;
- une remise en cause de la tradition républicaine, puisque la France a déjà une longue expérience en la matière, y compris envers les individus (femmes, handicapés, musulmans).

La reconnaissance d'une société pluri-eth-

1. André Lebon, Direction de la population et des migrants.

nique dans les faits, ne remet absolument pas en cause l'indivisibilité de la République en droit. L'indivisibilité, l'égalité sont des concepts dynamiques, qui sont à construire, ou à re-construire. Ils ne doivent pas être des prétextes au statu quo.

De la lutte contre les discriminations à la promotion de la diversité dans l'entreprise

Les travaux de l'IMS¹ ont permis d'établir le constat suivant :

■ Une poignée d'entreprises, souvent anglo-saxonnes, ont fait de la gestion de la diversité une partie intégrante de leur politique (Shell, Procter & Gamble, IBM, Microsoft).

■ En France, toutefois, la question de la diversité est surtout abordée sous l'angle de la mixité hommes-femmes et du handicap. Le recrutement de Français issus de l'immigration n'est pas une question posée au sein de l'entreprise.

■ Même celles qui sont actives aux États-Unis (Microsoft, IBM, Coca-Cola) s'en tiennent, lorsqu'elles sont implantées en France, au cadre légal français.

■ Lorsque la promotion de la diversité dans l'Europe est abordée, elle l'est sous l'angle de l'insertion : nombreux dispositifs dits « politique de la Ville » ou d'insertion (France Télécom, La Poste, Casino, RATP, Renault, etc.). Ces recrutements concernent le plus souvent des personnels peu qualifiés : raisons de pénurie de main-d'œuvre et engagement « social » de l'entreprise.

■ On est au point où une entreprise peut estimer respecter la législation de lutte contre les discriminations sans avoir un cadre issu de l'immigration dans son effectif.

Toutefois, de plus en plus, les entreprises sentent qu'elles doivent optimiser la gestion de leurs ressources humaines pour prévenir

la pénurie de main-d'œuvre et anticiper le choc démographique. Certaines, encore rares, estiment que la diversité est un atout pour l'entreprise, dans un monde ouvert et globalisé.

La question posée aujourd'hui est de savoir comment impulser une dynamique pour ouvrir l'entreprise à la diversité, y compris aux plus hauts niveaux ?

Introduire des outils de mesure de la diversité ethnique

Pour les entreprises – privées et publiques –, des critères d'appréciation de la diversité devraient être introduits et figurer dans le rapport annuel et/ou le bilan social des entreprises. Plus incitative, une politique de diversité pourrait conditionner (pendant un temps) l'attribution de subventions de l'État ou l'octroi de marchés publics. De la même façon que le développement durable (cf. la loi NRE¹) qui compte aujourd'hui parmi les critères de l'entreprise socialement responsable, la représentation à minima d'une certaine diversité pourrait être évaluée à l'aune de critères objectifs, transparents et lisibles.

Comment fonder ces critères ? Un programme d'inclusion dans l'entreprise peut s'appuyer sur ce qui est actuellement effectué en faveur de la mixité hommes-femmes dans l'entreprise.

Cependant, toute politique, qui s'assurerait d'une certaine égalité de traitement sur le plan racial, se heurte à la capacité pour l'entreprise à mettre en place des instruments de mesure (sur le plan statistique) afin d'évaluer sa politique, ses résultats et ses progrès.

Il serait utile qu'un observatoire, logé auprès de l'Insee, ouvre la voie à une mesure de la diversité dans l'entreprise. Un observatoire de la parité existe, pourquoi ne s'appliquerait-il pas à l'ensemble des questions de diversité ?

Le contournement du problème par le

1. Information Management System.

1. Nouvelles régulations économiques.

social a atteint ses limites : la problématique des hauts diplômés est intéressante parce qu'elle ne peut pas être abordée uniquement par le biais des territoires en politique de la Ville : le chômage des hauts diplômés noirs ou maghrébins touche aussi largement des personnes issues de classes moyennes résidant hors des zones urbaines sensibles.

La charte et le label de la diversité

Une des propositions du rapport est la charte de la diversité, pour engager l'entreprise à pratiquer des mesures inclusives par des actions de sensibilisation, de promotion des individus sans distinction de race ou de condition sociale.

L'adoption de la charte de la diversité par plus de quarante entreprises, même si elle n'est qu'un début, marque une étape charnière dans le rapport de l'entreprise, et plus généralement de la société française, à la différence.

La charte de la diversité consacre la notion de diversité dans la culture française, ce qui est considérable. Elle signifie qu'égalité peut rimer avec différence. Dans une culture, notamment syndicale, qui n'a revendiqué d'autre credo que l'égalité, l'objectif de diversité vient lui instiller une dimension supplémentaire, en stipulant qu'être égal ne veut pas dire être semblable. S'approprier la charte en interne, c'est parler de diversité à tous les niveaux de l'entreprise, ce qui est en soi un puissant levier de changement.

Pour la première fois, quarante dirigeants sortent collectivement du déni qui consiste à dire : « Nous ne discriminons pas ». Les entreprises qui ont adhéré à la charte reconnaissent qu'elles ont un travail à mener dans l'entreprise, dans son corps social, pour éliminer la discrimination raciale systémique. Elles reconnaissent que prévenir les discriminations ne suffit pas à favoriser la diversité du recrutement dans l'entreprise.

Pour « lutter contre », il faut aussi « construire pour ». Pour lutter efficacement

contre les discriminations, l'entreprise a besoin de se doter des outils et des processus qui lui permettront d'être non-discriminante. Ce n'est pas chose simple. L'entreprise devra bousculer des habitudes internes pour surmonter les résistances d'ordre culturel et organisationnel qui jouent en faveur de l'uniformité.

L'entreprise, en signant la charte de la diversité, passe d'une logique de prévention, plutôt défensive, à une logique d'objectif, proactive, avec une exigence de résultat. Elle s'engage, non pas seulement à lutter contre les discriminations, mais aussi à rechercher la diversité.

Le renforcement de l'approche punitive présente des vertus dissuasives salutaires. Il ne sera en revanche d'aucun secours pour mettre en œuvre les outils et les processus qui permettront de remédier, à tous les étages de l'entreprise, aux processus profonds, inconscients et discrets de discrimination raciale.

Elle est un excellent instrument de ralliement du monde économique. Les signataires s'engagent collectivement à rechercher la diversité. Le réseau des signataires de la charte privilégie la recherche collective de solutions. L'engagement en faveur de la charte de la diversité repose sur une logique de transparence et de partage des bonnes pratiques. Cet échange stimule l'émulation entre les entreprises, leur volonté d'aller au-delà des règles légales. Là où une grande loi aurait été généraliste et éloignée des réalités, la charte de la diversité laisse le temps de l'expérimentation.

La charte est une promesse collective, et il faut l'assumer comme telle. Il est des déclarations de principe qui ont été fondatrices, la France en sait quelque chose. Mais, elle ne suffira pas. L'année qui vient sera l'occasion d'élaborer la boîte à outils, d'échanger puis de mesurer l'efficacité des pratiques. Une telle évaluation ouvrirait la voie à des « audits diversité ». La formalisation de ces pratiques

pourrait donner lieu à la délivrance d'un label de la diversité, norme adoptée sur une base volontaire, mais aussi d'une utilisation de ces critères par les agences de notation sociale. Les pouvoirs publics pourront également décider dans 18 à 24 mois de transformer certaines des pratiques expérimentées en entreprise dans un sens plus coercitif.

Du constat à l'action : l'avantage du contrat de ville

Isabelle RAYNAUD

*Responsable « Formation et Méthode »,
responsable des plans territoriaux de prévention et de lutte contre les discriminations
à la Délégation interministérielle à la ville¹*

Le sujet dont il est question, à savoir les discriminations à l'emploi, est un sujet euphémisé, difficile et intimidant. Pour le décrire, nous nous cachons derrière un vocabulaire qui recouvre mille choses ; ce qui le rend invisible. Nous utilisons des formules tellement compliquées que quelquefois nous n'arrivons pas à les dire. De fait, c'est un sujet qui a longtemps été nié. Nous considérons alors la discrimination raciale comme résultant de la non-intégration ou de la non-assimilation de la personne immigrée depuis plusieurs générations. Ainsi, ceux qui s'occupent de lutter contre les discriminations se rendent compte que c'est un phénomène à inscrire dans la durée et dans la continuité.

D'un point de vue sociologique, la discrimination est produite par et dans toutes les sociétés. C'est en cela qu'elle paralyse tout le monde, les institutions comme les individus. Le risque d'être culpabilisé étant permanent, nous nous apercevons que nous ne nous engageons vraiment dans l'action que lorsque, par un biais ou par un autre, nous avons des raisons quasi intimes de le faire. Pour agir sur cette problématique, il faudrait être militant, ce qui renvoie à l'individu et à ses valeurs. Or, la lutte contre les discriminations nécessite une action institutionnelle bien définie.

En termes d'actions institutionnelles, il s'agit d'évoquer ici les plans de lutte contre

les discriminations à travers le guide *Lutter contre les discriminations raciales sur le marché du travail*, produit par la DIV, la DPM, la DGEFP et le FAS. S'appuyant sur une action individuelle militante, les plans de lutte contre les discriminations s'inscrivent désormais dans une action institutionnelle délimitée spatialement ; ce qui permet de cibler des actions basées sur l'accompagnement des individus. Au départ, ce sont six sites pilotes qui ont été désignés à l'expérimentation. Aujourd'hui, dix-huit sites actifs sont comptabilisés et une quinzaine de sites sont en préparation. Ces expérimentations résultent d'une conjoncture politique propice appuyée par un partenariat affiché entre l'État et les collectivités locales.

L'approche territoriale « contrat de ville » s'inscrit dans la prise de conscience de l'histoire de l'immigration en France. La France étant un pays d'immigration depuis le paléolithique, ses territoires ont donc parfois une spécificité géographique liée à cette histoire. Par exemple, nous avons une action à Marseille, ce qui n'est pas innocent puisque Marseille est un port. C'est donc une porte d'entrée pour les immigrants depuis longtemps. Il en est de même à Thionville et dans toute la Lorraine, devenus une frontière interne après la fin de la guerre de 1870 déplaçant ainsi la frontière allemande. Il est donc important de connaître la spécificité d'un territoire au regard de son histoire de l'immigration. Cette approche permet d'agir

1. Elle n'occupe plus ce poste à ce jour.

localement, à travers des échanges de proximité entre les bailleurs, les agences locales pour l'emploi et les communes : elle facilite et améliore les actions.

Les institutions concernées prennent alors conscience collectivement du problème posé par les discriminations. Elles se rendent ainsi compte qu'il est parfois impossible de travailler au niveau national, mais que le contrat de ville, au niveau local, leur permet de sortir du déni et de l'impuissance en provoquant des échanges. Tout seul, l'État ne peut rien. Toutes seules, les collectivités locales ne peuvent rien. Toutes seules, les entreprises, même de bonne volonté, ne peuvent rien non plus, mais fédérées, elles obtiennent des résultats en échangeant. Le territoire et le contrat de ville permettent donc une mobilisation collective, c'est-à-dire une réponse systémique à ces discriminations : par ce biais, l'État, les collectivités locales, les villes, mais aussi les institutions, reconnaissent qu'elles discriminent et œuvrent pour lutter contre leurs propres comportements. Pour cela, elles adhèrent au contrat de ville qui, pendant une période courte de six ans, permet d'ajuster l'action à l'échelle considérée. Il permet également de travailler et de créer des habitudes afin que ces dernières soient relayées par les institutions.

L'exclusion et la discrimination sont deux choses différentes, mais néanmoins reliées, qu'il ne faut pas confondre. Nous pouvons donc agir tous azimuts, en ciblant un public particulier en fonction de la spécificité du territoire ou de critères déterminés, tels que les populations instruites, diplômées et astreintes à des travaux en dessous de leurs qualifications. Les contrats de ville ont la capacité d'agir contre les discriminations, mais aussi contre les exclusions dans la mesure où, théoriquement, ils relient plusieurs dimensions à différentes échelles.

Par exemple, quand nous travaillons sur les discriminations à l'emploi dans les contrats

de ville, nous pouvons travailler à la fois sur la discrimination raciale – elle est très importante parmi les populations des territoires en politique de la Ville –, mais aussi sur les discriminations sexistes et sur les discriminations à l'adresse. Sachant que nous sommes d'autant plus discriminables lorsque nous sommes exclus et pauvres, les contrats de ville se proposent de travailler et d'agir sur ces connexions afin de faire de la prévention. Avant cela, il est donc nécessaire d'amorcer un travail de réflexion afin de définir ces connexions. Par exemple, dans le cas de la discrimination à l'emploi nous pouvons nous demander si elle a un lien avec les discriminations au logement. Nous nous rendons ainsi compte que ce lien existe, qu'il y a un impact des politiques de peuplement sur les discriminations à l'adresse. Notre intérêt se tourne également vers la population des jeunes, souvent victimes de discriminations, mais aussi vers les femmes. Il arrive ainsi de rencontrer des situations où le statut des femmes ou des jeunes interagit avec celui d'immigrés. De la même manière, les cursus scolaires sont des critères qui retiennent notre attention dans la mesure où ils jouent un rôle considérable dans l'accès à l'emploi. Un mauvais parcours scolaire empêche parfois d'accéder à des stages, puis à des emplois qualifiés. Il est donc important de réfléchir sur les connexions existantes entre ces différentes discriminations afin de mieux les comprendre pour mieux les combattre.

Par exemple, la commune et même l'intercommunalité du site de Saint-Priest ont constaté que des discriminations au logement freinaient l'accompagnement des populations vers l'emploi. Ces dernières sont toutes regroupées, enfermées dans un ghetto, alors que des solutions mieux adaptées existent. Dans l'Est lyonnais, des industries automobiles sont en capacité d'employer les populations concernées par les discriminations, mais elles ne le font pas car ces popula-

tions habitent les mauvais quartiers, les quartiers violents. Aussi, travailler sur les liens, les connexions nous amène à nous intéresser aux conflits interethniques et aux difficultés à trouver un emploi causés par des raisons d'accessibilité. Par exemple, le contrat de ville de Saint-Quentin-en-Yvelines a proposé, à Trappes et à la Verrière qui sont des lieux où le taux de chômage est très élevé, une possibilité d'emploi pour un certain nombre de jeunes lesquels ont été contraints de refuser la proposition, faute de moyen de transport. La politique de la Ville travaille sur ces coupures et sur le déni d'adresse.

Ces exemples illustrent trois approches proposées par les contrats de ville pour lutter contre les discriminations :

- l'approche « *think talk* » basée sur une réflexion globale ;
- l'approche « *people* » axée sur des catégories de population ;
- l'approche « *place* » relative à un territoire délimité.

Le contrat de ville a été un instrument

d'innovation, d'expérimentation. Pour l'instant, l'action a du mal à être pérennisée car les partenariats sont encore fragiles, ne rassemblant majoritairement que des instances politique de la Ville. Mais de plus en plus, les contrats de ville deviennent l'occasion de débats au cours desquels les institutions et les différents acteurs échangent sur leurs difficultés, identifient les problèmes et proposent des solutions.

Depuis la loi de rénovation urbaine, l'expression « contrat de ville » tend à disparaître au profit d'une action concertée, de conventionnements qui renvoient à un réel partenariat entre les différents acteurs. Cela reflète l'idée d'une fédération d'institutions efficace malgré une résistance des organisations et les limites des institutions à vouloir travailler ensemble à certains moments ou sur certains thèmes.

L'approche par le territoire a ainsi impulsé des partenariats opérationnels en matière de lutte contre les discriminations en permettant aux institutions et aux acteurs de la politique de la Ville de mutualiser leurs

Prévention et lutte contre les discriminations : démarches locales et levier d'action

Maryse PUIATTI

*Directrice du contrat de ville de l'agglomération thionvilloise et responsable du programme territorial
« prévention des discriminations raciales sur le marché du travail »*

Nicolas THOMASSET

Chargé de mission Projet Equal Interface Emploi - Paris XIII¹

Maryse PUIATTI

Tout d'abord, il est important de rappeler que l'agglomération thionvilloise a été complètement façonnée par les vagues d'immigration d'Italiens, de Polonais, d'Espagnols, d'Algériens, de Marocains et de Portugais qui sont venus depuis un siècle vendre leur seule richesse, leur force de travail. Donc, l'intégration est une question très prégnante sur ce territoire. La xénophobie et le rejet de l'étranger le sont aussi.

Est-ce suffisant pour expliquer pourquoi, dans ces communes, on est particulièrement sensible à ces questions ? Peut-être pas, mais il est vrai que dans cette agglomération nous nous sommes engagés résolument sur ces questions dès les années 1996-1997.

Dès 1998, la commune de Guénange a organisé une manifestation avec la CFDT et le FASILD qui a réuni 300 personnes autour du livre de Philippe Bataille *Le Racisme au travail*. À Uckange, l'association Mosaïque a fait de même en 1999. À Fameck, le festival du film arabe, qui réunit tous les ans des milliers de personnes, est un formidable pari qui nous permet de nous ouvrir aux cultures de la Méditerranée.

Le contrat de ville a soutenu de nombreuses initiatives, dès 1996, en particulier des formations pour agir sur les représentations.

En 1999, un groupe de travail, sur les bases d'un diagnostic partagé, a établi des préconi-

sations pour lutter contre les discriminations. Les signataires du contrat de ville ont validé et se sont engagés sur des propositions concrètes.

En 2001, lorsque la DIV, le FASILD, la DPM et la DDTEFP nous ont proposé de faire partie des six sites pilotes chargés d'expérimenter un programme de prévention des discriminations, les conditions étaient réunies pour s'engager.

À l'heure du bilan de deux années d'expérimentation, il n'est pas question ici de faire croire que les discriminations ont diminué.

Tout cela pour dire que nous n'en savons rien, car nous n'avons pas mis en place les outils permettant d'évaluer ces éléments.

Notre démarche en est encore à faire prendre conscience à l'ensemble des personnes concernées de la réalité et l'ampleur du problème. Et là, je peux dire que nous avons engagé, avec plusieurs centaines de partenaires, un formidable mouvement de sensibilisation.

C'est d'ailleurs à l'ensemble de ces partenaires que je tiens à rendre hommage car tout ce qui a été mis en œuvre n'aurait pu se faire sans l'engagement bénévole et volontaire de tous.

À titre d'exemple, une dizaine de personnes volontaires, désignées par les maires, se sont engagées dans une formation de « référents-relais ». Ils vont être des relais de proximité, qui auront pour mission d'écouter

1. Il n'occupe plus ce poste à ce jour.

et d'orienter les personnes victimes de discrimination.

Parmi eux, des élus, des militants associatifs, des animateurs poussés par la seule volonté d'apporter leur contribution modeste et généreuse à la lutte contre les discriminations. Ils ont bénéficié de séances de formation avec des universitaires, des juristes, un président du conseil des prud'hommes, un intermédiaire de l'emploi : la plupart des intervenants ont été des bénévoles.

Quatre conférences qui avaient comme ambition de sensibiliser le grand public, sur le plan juridique, à l'histoire de l'immigration, aux représentations et aux mécanismes de la discrimination ont été également organisées.

Parfaitement relayées par les médias, avec l'appui de Forum IRTS (Institut régional du travail social), elles ont réuni jusqu'à trois cents participants, venus de toute l'agglomération, désireux d'échanger sur ces questions.

Une autre action intéressante a été le partenariat avec ADECCO en vue de mobiliser le monde de l'entreprise.

Des relations sont nouées avec les chambres de commerce, les syndicats, salariés et patronaux, l'ARACT (Action régionale pour l'amélioration des conditions de travail), des projets de partenariat qui perdureront au-delà de cette manifestation.

Treize témoins issus de l'immigration maghrébine se sont investis dans un projet d'édition d'un livre qui paraîtra avant l'été 2004. Ils nous ont ouvert leurs maisons, leurs cœurs, leurs albums de famille. Ils ont contribué à raconter les multiples facettes d'hommes, de femmes et de jeunes qui font la richesse et la diversité des Lorrains.

Les jeunes du lycée Les Grands Bois se sont investis, avec la mission locale du Nord mosellan, dans la production d'une vidéo sur les discriminations avec l'appui des centres

sociaux du secteur ; ainsi que les jeunes de l'association Mosaïque qui réalisent un site Internet sur les discriminations.

Et puis, il faut rappeler toutes les actions menées par le réseau des chargés de mission politique de la Ville qui œuvre sans relâche pour que ces dynamiques ne s'épuisent pas.

Bien sûr tout n'a pas marché comme nous l'avions souhaité. Des partenaires ont manqué dont certains nous avaient assuré au départ de leur engagement. Nous peinons à voir se transformer en actes concrets, les intentions de certains.

Les sceptiques ne manquent pas, pour essayer de convaincre que rien ne sert à rien. De même que les donneurs de leçons, qui sont toujours persuadés d'être du bon côté de la barrière. Le discriminant étant toujours l'autre, eux n'ayant rien à se reprocher.

Il est à souhaiter très fortement que cette dynamique ne s'essouffle pas, mais qu'au contraire elle se développe avec le soutien de tous, et en particulier des élus locaux, dont l'engagement résolu est primordial pour que les choses avancent.

Pour cela, il faut réaffirmer notre engagement sans ambiguïté, développer des actions concrètes – en particulier l'élaboration de chartes locales de lutte contre les discriminations – et dégager les moyens financiers et humains nécessaires à leur réalisation.

En effet, ce ne sont ni les projets ni les initiatives qui manquent, mais des mandats clairs et des moyens affichés par les responsables et les décideurs.

Aujourd'hui, la réussite de ce programme territorial tient à la forte mobilisation d'un territoire. Il ne faut pas oublier, toutefois, que cette mobilisation est le produit de l'engagement de quelques volontaires, c'est-à-dire que tout peut s'écrouler s'il y avait défection de quelques individus.

Naïvement, nous avons cru que la prévention des discriminations allait favoriser la

mobilisation d'une plate-forme d'acteurs qui, partenarialement, allaient se mobiliser en laissant leurs egos institutionnels en retrait. Cela n'a pas été le cas à ce jour.

Les institutions s'engagent, mais veulent être toutes identifiées comme tête de réseau et refusent de se fondre dans le portage collectif.

Cela constitue encore un problème, car parfois cela paralyse ou nuit à l'action.

Nous n'imaginions pas que l'objet « prévention des discriminations » allait réveiller

autant de douleurs, de postures rigides, de comportements de défiance, de rancœur, de frustrations.

Engager un travail sur les discriminations nécessite un vrai travail sur soi, ses représentations, une mise à distance.

Il faut « un plus » d'engagement parce que la frontière entre le professionnel et le personnel est « floue ». Plus que d'autres, ces dossiers nécessitent des formations permanentes, approfondies, et des espaces de paroles pour interroger les pratiques.

Nicolas THOMASSET

Le projet Interface Emploi se situe dans le cadre de la ligne budgétaire Equal. Cette ligne budgétaire, décidée au niveau de l'Union européenne, a pour principal objet les luttes contre toutes les formes de discriminations, en particulier en rapport avec le marché de l'emploi.

Présentation du projet

Le projet vise le retour à l'emploi durable (CDD de plus de 6 mois ou CDI) de 200 personnes ayant été en situation d'exclusion sociale (en particulier les SDF). Il s'agit d'éviter l'emploi précaire (CDD de moins de 6 mois, intérim) et de montrer que certaines personnes suivies dans les associations d'urgence sociale peuvent retrouver une vie normale, notamment en leur proposant un emploi dit « classique ».

Ce projet est partagé par quatre associations, Emmaüs, Association des Cités du Secours catholique, Haltes des Amis de la Rue et La Mie de Pain, qui mettent en commun l'ensemble de leurs ressources, techniques et humaines, pour mener à bien ce projet. La durée du projet est de dix-huit mois et cette période s'achèvera à la fin du mois de novembre 2004.

Si l'objectif initial est de faciliter le retour à l'emploi (durable) pour un public fragilisé, le projet vise aussi des objectifs indirects : la création d'outils communs, la coordination, la complémentarité et le développement de l'usage de nouvelles pratiques (nouvelles technologies) sont des enjeux de développement pour les quatre associations partenaires.

L'enjeu du projet n'est pas tant de pourvoir simplement des postes auprès d'entreprises : techniquement, les quatre chargés de mission du projet prospectent des emplois auprès des entreprises et trouvent un nombre important de postes à pourvoir. Le réel enjeu du projet porte surtout sur la durabilité de l'embauche : l'important, c'est que le candidat reste en poste, qu'il s'y sente bien, et même qu'il y évolue à long terme.

La principale difficulté réside sur le suivi après embauche, plutôt que sur l'obtention d'un emploi. Cela suppose une sélection de candidats aptes à un retour durable à l'emploi classique : un travail de temps plein, qui démarre immédiatement suppose des qualités physiques et mentales qu'il convient d'approfondir avec des personnes fragilisées socialement¹.

Les publics concernés

Il est difficile de cerner un public cible, tant les parcours des personnes sont variés et particuliers. Il est difficile de généraliser, et bien souvent, la sélection des candidats à un emploi durable, opérée en amont par les équipes de travailleurs sociaux, se fait au cas par cas.

Concernant les personnes aptes à un retour direct à l'emploi classique, on peut dégager deux profils type :

- les personnes qui font l'objet d'un parcours de réinsertion durable, qui travaillent, mais à qui on ne propose que des emplois précaires ;
- les personnes qui viennent tout juste de sortir du marché de l'emploi, et qui ne sont pas encore imprégnées par « la rue ».

Voici les types de discrimination dont peuvent faire l'objet nos publics, et qui ont été constatés dans la pratique :

- Concernant l'âge, il est très difficile de convaincre une entreprise de recruter une personne de plus de 35 ans. Parfois une personne qui présente bien physiquement peut être recrutée à 40 ans, mais cela reste difficile.
- Concernant le sexe, 80 % des personnes suivies sont des hommes. Les horaires décalés de certains postes peuvent contraindre une femme seule avec des enfants.
- Concernant la domiciliation, beaucoup de personnes n'ont pas le permis de conduire et pas de voiture : elles sont obligées de se déplacer en transports en commun. Or, beaucoup d'emplois sont en banlieues et les horaires des transports ne sont pas toujours adaptés aux horaires de travail. De plus, on observe des effets de dissimulation des adresses réelles de certaines personnes.

- Concernant la qualification, on constate que même des emplois qui n'exigent *a priori* pas de qualifications, en demandent tout de même. Par exemple, le permis de conduire et l'usage de l'informatique sont des éléments déterminants, au même titre que des diplômes.

- Concernant l'origine de la personne, les expériences passées et les diplômes obtenus à l'étranger ne sont pas reconnus en France. De plus, les CV et les lettres de motivation demeurent des outils que les entreprises refusent d'abandonner, ce qui constitue une difficulté supplémentaire.

Les entreprises

On observe trois attitudes face aux quatre chargés de mission.

- Le rejet direct : l'entreprise refuse de proposer des postes à des personnes issues du monde du social. La position a l'avantage d'être claire et nette.
- L'accord de principe : c'est une position difficile à gérer car l'entreprise accepte en principe de recruter des personnes, mais pas dans l'immédiat. Au final, le manque de réactivité démotive les candidats. Beaucoup d'entreprises ont cette position : elles gardent ainsi un vivier de candidatures au cas où elles auraient des besoins particuliers plus tard.
- Le partenariat : certaines entreprises impliquées par la responsabilité citoyenne acceptent de recruter directement des personnes, et sont intéressées par le développement du projet (invitation à des colloques, réunions d'information, etc.).

1. Pour davantage de détails concernant la présentation du projet, voir le site www.interface-emploi.net

Table ronde

Pourquoi s'engager dans un plan d'action local?

Aïsseta CISSÉ

Fondatrice et directrice de l'association Génération II-Citoyenneté-Intégration à Évry

Maryse FONTAINE

Chef de service Intégration Coopération décentralisée à la mairie d'Évry

Évelyne BOUZZINE

Directrice du Centre de Ressources Politique de la Ville en Essonne

Stéphane GRAUVOGEL

Sous-préfet, chargé de mission à la politique de la Ville en Essonne

Face aux discriminations les limites de la parentalité

Aïsseta CISSÉ

Je suis née au Mali en 1966, d'une famille malienne dont les ancêtres vont alimenter l'immigration noire africaine de main-d'œuvre. Je suis mariée et mère de trois enfants. Après le lycée au Mali, j'ai poursuivi mes études supérieures au Maroc dans la filière des statistiques sanitaires.

Historique de l'implication

En venant passer mes vacances en France dans les années 1980, j'ai constaté que les enfants noirs en France sont fortement frappés par l'échec scolaire. Peu au fait des problématiques migratoires, je ne comprends pas que les enfants, qui disposent de toute la logistique et de tous les outils nécessaires à une bonne scolarité, puissent présenter autant de lacunes.

Encore étudiante, je m'installe en France en 1989 avec mon mari, lui aussi étudiant et

qui deviendra quelques années plus tard professeur certifié. Quant à moi, j'ai suivi plusieurs formations, notamment sur les techniques de l'interprétariat interculturel (ISM), sur les métiers de l'animation (ERMA – Léo-Lagrange), sur le thème médiation et professionnalisation (ISM), sur l'interculturalité (Fédération des centres sociaux), sur la santé des migrants (CPS 91). Actuellement, je suis inscrite à la préparation d'un diplôme universitaire (Paris II-Assas) sur la médiation.

Désormais au cœur de la problématique des migrants, je m'attèle à étudier les causes de leurs dysfonctionnements. Tout en faisant de l'interprétariat pour Inter-Service-Migrants, je mène une enquête sur les quartiers des Tarterêts, des Épinettes, des Aunettes, des Pyramides et du Canal auprès d'une centaine de familles originaire de l'Afrique de l'Ouest. De cette enquête, émerge la certitude qu'il

existe une corrélation directe entre les caractéristiques socioculturelles des parents, caractéristiques très différentes du modèle local, et les problèmes des enfants. J'en conclus donc que, pour aider les enfants, il faut aider les parents à mieux s'adapter aux exigences de la société locale.

Pour cela, dans les années 1990, j'ai collaboré avec plusieurs associations de l'Essonne. Mais, après quelques années de travail avec ces structures, je constate qu'elles ne creusent pas assez les problématiques qui m'interpellent. Jusque-là, l'intégration veut se faire avec les femmes et les enfants, en y mêlant très peu les pères.

Comment nier la valeur du père? Et comment la nier dans un espace où les cultures africaines sont encore assez présentes? Je quitte ce type de collaboration pour fonder en 2000, l'association Génération II-Citoyenneté-Intégration. Pour me consacrer entièrement à cette mission, je préfère en céder la présidence à une autre personne. Ainsi, je peux mener une action à plein temps et de façon professionnelle.

À travers son action sur la parentalité, l'association Génération II et d'autres acteurs sociaux et éducatifs aident les parents, en majorité d'origine étrangère, à mieux assumer leur rôle pour l'éducation de leurs enfants, dans le contexte de décalage culturel au sein duquel ils évoluent :

- L'association assure des permanences dans certains espaces scolaires. Les parents sont de plus en plus conscients de leur rôle dans le système éducatif et ne manquent pas de nouer le contact avec les professionnels de l'éducation.
- Alors que, dans leur milieu d'origine, la relation père-enfant est rarement ludique et « amicale », les pères comprennent de plus en plus l'importance qu'il y a à nouer une relation de proximité avec le garçon (sorties, dialogue, etc.).

Tous ces efforts se heurtent aux discriminations (lieu de résidence, nom) dont les enfants sont victimes une fois qu'ils ont consenti les

efforts nécessaires pour réussir à l'école ou en formation. En effet, les parents et les enfants ne cessent de nous apporter des témoignages sur les discriminations à l'embauche :

- Chaque année, l'association est obligée d'assurer l'accueil de plusieurs enfants de tous niveaux qui recherchent des stages (de la troisième à l'université, en passant par les instituts de formation des assistantes sociales) et qui n'ont pas réussi à s'insérer dans les circuits classiques. Aujourd'hui, nous avons mis en place un programme d'accueil d'urgence de stagiaires parce que nous savons que la demande va surgir à tout moment.
- L'association collabore avec la mission locale d'Évry pour aider les jeunes à travers le parrainage. Nous y rencontrons les mêmes difficultés liées aux discriminations.

Cet état de fait mine tous les efforts de la parentalité et décourage parents et enfants. Nous mettons un accent fort sur la nécessité d'un comportement citoyen. Nous disons aux jeunes de conquérir leur place dans la société en profitant des droits, en respectant les obligations et en contribuant, par le plus haut niveau de qualification possible, à l'épanouissement international de la France. Mais que leur répondre face aux discriminations réelles dont ils sont victimes? Que leur répondre quand ils nous renvoient à la situation des parents victimes de ségrégations, qui ont dû se rabattre sur des emplois subalternes parce qu'ils ont été discriminés sur les postes correspondant à leurs qualifications.

Malgré les efforts des autorités sur le terrain (préfet, sous-préfet) il est évident que les progrès sont peu perceptibles. L'image des personnes issues de l'immigration et habitant dans les quartiers stigmatisés reste globalement négative et rien n'obligera un patron à embaucher une personne dont tout porte à faire croire qu'elle est peu qualifiée.

Aujourd'hui, au-delà de la législation et de la volonté politique, il faudrait que l'État, les

pouvoirs politiques les grands médias accordent plus de visibilité à cette population.

Conclusion

La mise en place de l'association Génération-II-Citoyenneté-Intégration a permis de développer la lutte contre l'exclusion. Toute population issue de l'immigration bénéficie de ce dispositif exceptionnel, ainsi qu'un quart-monde autochtone qui a bien besoin de l'appui de tous les acteurs.

Notre collaboration avec ces différents acteurs a été, les deux parties en convien-

nant, d'un enrichissement exceptionnel. Nous pensons et espérons avoir apporté une contribution appréciable à la compréhension des problématiques liées aux migrations et à la recherche de solutions. Nous souhaitons instamment que les autorités nous aident, après notre modeste action, d'une part à donner les moyens aux populations de poursuivre avec succès leur marche en avant (emploi des jeunes et des adultes, logement des ménages) ; mais aussi de les aider à se maintenir sur leur espace de vie en le rendant attractif par une incitation auprès des bailleurs.

La ville d'Évry ose parler de discriminations en 2002

Maryse FONTAINE

En 1997, après la création d'une coordination intégration au sein de la mairie d'Évry, Saliou Diallo¹ et moi-même avons eu l'idée de mettre en place un schéma local d'intégration. En effet, à Évry, il y a 48 nationalités différentes, 15 % d'étrangers et 80 % de logements sociaux.

Pour cela, nous nous sommes adressés directement aux associations par le biais de Madame Aïsséta Cissé². Elle nous a accompagnés pour recenser et pour interpeller les associations évryennes qui œuvrent en faveur des populations issues de l'immigration. Notre objectif était de valoriser leurs actions et de proposer aux médiatrices socioculturelles une formation en direction de ce public. Nous avons ainsi constitué un groupe

de réflexion dans lequel nous nous sommes interrogés sur le type d'actions à envisager pour améliorer l'insertion et l'image des populations immigrées. S'appuyant sur les constats et les propositions de ce groupe de réflexion, nous avons mis en place un collectif de parents, lieu où ces populations pourraient se rencontrer et être rencontrées.

L'absence des pères étant souvent déplorée par les services sociaux, Saliou Diallo et moi-même sommes allés les solliciter afin de créer un collectif de pères. Celui-ci rassemble aujourd'hui entre 100 et 150 hommes avec lesquels nous nous interrogeons sur la notion de parentalité : que signifie être parent en Afrique ? En France ? Sommes-nous en présence d'attitudes différentes ? Lesquelles ? Comment les concilier ?

Par ce biais, nous avons pu mener un travail auprès des populations issues de l'immigration qui, depuis près de deux ans maintenant, s'investissent dans la vie de leur

1. Adjoint au maire d'Évry à la citoyenneté, à l'intégration, à la lutte contre les discriminations et co-président du conseil de quartier des Pyramides.

2. Fondatrice et directrice de l'association Génération II-Citoyenneté-Intégration à Évry.

quartier à travers les conseils de quartiers proposés par le maire d'Évry, Monsieur Valls. Cette participation a permis d'amorcer des échanges, d'organiser des activités et des espaces culturels, mais aussi de faciliter l'accès aux droits, à la santé et aux logements.

Parallèlement, nous avons proposé une formation sur le thème des représentations ethniques à l'ensemble du personnel de la mairie. Nous l'avons sensibilisé de manière à éviter des actions discriminantes, surtout dans les domaines du social, de l'enfance et de la petite enfance. En effet, cette formation a été l'occasion de définir et de s'approprier des concepts, tels que l'interculturalité, le racisme, l'altérité, les stéréotypes et les représentations. Il s'agissait pour le personnel de la mairie de s'interroger sur ses propres pratiques, ses comportements et ses attitudes vis-à-vis des populations issues de l'immigration. Nous avons ensuite étudié les codes socioculturels des différentes populations accueillies sur le territoire d'Évry.

Cette formation a été bénéfique puisque, depuis, l'accueil des populations a beaucoup changé et les relations ont été transformées. Il y a eu des changements, surtout concernant la petite enfance et l'enfance, qui restent à pérenniser. Désormais, nous nous accordons toujours des temps de réflexion lorsque nous le jugeons nécessaire et les agents municipaux travaillent vraiment autrement. De la même façon, le fonctionnement des institutions est expliqué aux populations accueillies, lesquelles sont invitées à nous aider à mieux travailler ensemble.

En 2002, à la demande de l'université d'Évry, la municipalité a organisé un colloque dont le thème portait sur les discriminations à l'emploi des jeunes diplômés issus de l'immigration. En effet, 50 % des étudiants évryens étant étrangers, une association s'est créée au sein de l'université pour les accompagner. Très rapidement, il a été constaté que, sur ces

50 %, près du tiers ne pouvait pas, en raison de leur origine, trouver ni un stage ni un emploi. Nous avons alors constitué un comité de pilotage regroupant la MUEVE, l'ANPE, les services de la CODAC, la préfecture de l'Essonne, la chambre de commerce et d'industrie de l'Essonne, le FASILD et les services municipaux afin de mettre en place ce colloque. Notre priorité était de développer la connaissance et la prise de conscience de l'ensemble des acteurs sur l'existence des discriminations afin d'y remédier et d'accompagner les personnes discriminées. Il s'agissait de proposer des formations en adéquation avec les besoins locaux puisque le bassin d'emploi d'Évry dispose de 50 000 emplois. Nous nous sommes associés à l'université et aux lieux de formation pour mobiliser et pour sensibiliser les acteurs économiques du territoire sur la réalité vécue par ces diplômés issus de l'immigration. Le milieu associatif, l'Éducation nationale, le FASILD, les entreprises et les intermédiaires de l'emploi ont répondu à notre appel.

À la suite de cette journée, des pistes de travail ont été retenues :

- sensibiliser et former de façon à changer les représentations des intermédiaires de l'emploi, des entreprises, des associations et des institutions scolaires. Nous avons un atelier de travail avec l'Éducation nationale (primaire et collège) sur une formation à l'interculturel ;
- réfléchir à la mise en place d'un club de jeunes diplômés ;
- créer une collaboration entre un réseau d'entreprises, l'Éducation nationale, la chambre de commerce et d'industrie de l'Essonne, la chambre des métiers ;
- travailler sur les aspects juridiques et sur l'information.

Ainsi, en matière de lutte contre les discriminations, la mairie d'Évry s'inscrit dans un réseau de partenaires afin de mener au mieux les objectifs communément fixés.

Écouter, mobiliser, interpeller : la démarche adoptée par le Centre de Ressources Politique de la Ville en Essonne

Évelyne BOUZZINE

De façon inattendue, c'est par le soutien à la parentalité que la question des discriminations des habitants des quartiers prioritaires s'est posée au Centre de Ressources Politique de la Ville en Essonne.

Dès l'ouverture du Centre de Ressources, nous avons rencontré les associations qui travaillent avec et pour les familles de ces quartiers : le Collectif de Parents 91, l'association Génération Femmes, l'association Génération II-Citoyenneté-Intégration, etc.

À entendre les représentants de ces associations, il est apparu que les familles étaient désespérées au sujet de leurs enfants. « Si les familles sont désespérées, c'est parce que leurs enfants, jeunes diplômés, sont eux-mêmes désespérés ». Les adultes-relais et les travailleurs sociaux nous ont également fait part de la souffrance des parents en raison de cette situation.

Quel constat les associations établissent-elles ? Les jeunes des quartiers en politique de la Ville, qui ont eu des parcours scolaires et universitaires exemplaires et qui sont donc diplômés, sont rejetés de l'emploi. Il semble que plus ils ont un niveau élevé de diplômes, plus les portes de l'emploi leur sont fermées. Ils subissent des durées catastrophiques de chômage et sont de façon constante discriminés en raison de leur nom, de leur adresse ou de leur couleur de peau.

Amers, ces jeunes estiment que cela ne valait pas la peine de produire tant d'efforts scolaires et d'obtenir des diplômes puisqu'ils se retrouvent chômeurs et exclus de la sphère économique. Ce sentiment d'injustice et cette expérience de l'inégalité des chances

forment une sorte de creuset culturel, influencent les fratries et justifient l'économie souterraine.

Les discriminations ont donc un lourd impact sur la génération actuelle des jeunes qu'elles handicapent, mais également sur les générations futures qu'elles découragent.

À partir de ce constat, quelle démarche avons-nous adoptée au Centre de Ressources ? En juin 2003, deux mois après notre ouverture au public, nous avons organisé une rencontre pour impulser le débat. Cette rencontre a été animée par Économie et Humanisme, avec l'ensemble des associations et des acteurs de la politique de la Ville qui s'estiment concernés par cette problématique. Cette manifestation a donné lieu, entre autres, à de nombreux témoignages poignants de personnes discriminées.

Afin de poursuivre cette amorce de réflexion, j'ai proposé aux associations de travailler plus en profondeur au moyen d'une formation – action élaborée comme une première étape d'un plan d'action à venir. L'objectif était de dépasser la compassion et le militantisme, qui sont louables et nécessaires, pour donner des repères et des arguments capables de transformer les situations rencontrées par les personnes discriminées et les pratiques des professionnels. Cette formation-action a été centrée en priorité sur l'acquisition d'une culture juridique, sur l'explicitation de dispositifs européens et la rencontre de porteurs d'expériences innovantes. En s'appuyant sur des exemples positifs, en étudiant l'arsenal juridique, il s'agissait pour Hervé Bordy, le formateur, et moi-même de démon-

trer que la loi existe, qu'elle n'est pas appliquée et que des initiatives sont possibles en matière de lutte contre les discriminations.

À l'issue de cette formation-action, nous avons identifié que la résistance et le déni sont puissamment à l'œuvre dans la société.

Sachant qu'en matière de lutte contre les discriminations à l'emploi, il faut travailler collectivement et en confiance, le Centre de Ressources a interpellé la Mission ville sur l'intérêt de former un groupe informel doté d'objectifs réalistes et réalisables, piloté par

le sous-préfet, chargé de mission à la politique de la Ville. Il s'agissait de créer un acteur collectif, pourvu d'une parole efficace qui se trouve en capacité d'argumenter et d'agir.

Ainsi, conformément à ses missions, le Centre de Ressources a contribué à la mobilisation des acteurs. Il lui reste à faciliter l'action et la réflexion sur la faisabilité d'un plan de lutte contre les discriminations à l'emploi des quartiers prioritaires du contrat de ville de Corbeil-Essonnes et d'Évry Centre Essonne.

Le plan local et la charte de lutte contre les discriminations : deux textes pour agir

Stéphane GRAUVOGEL

Je suis en charge de la politique de la Ville dans le département de l'Essonne. La lutte contre les discriminations et contre toutes les formes d'exclusion fait partie de mes priorités d'action. Pour cela, je travaille actuellement en partenariat avec les collectivités locales, les élus et des associations pour mettre en place un contrat local de lutte contre les discriminations dans l'accès à l'emploi à Corbeil-Essonnes et à Évry.

L'idée de ce plan de lutte contre les discriminations vient d'abord du souhait de communiquer avec les habitants des quartiers en politique de la Ville ; car, en ce qui me concerne, je crois personnellement en la force du discours. Il faut évidemment agir mais il ne faut pas négliger l'importance du discours.

Dans les quartiers en politique de la Ville, cette parole est manquante ; ce qui nie la réa-

lité vécue par les habitants. Or, par le biais d'un plan de lutte contre les discriminations à l'accès à l'emploi, nous tenons un discours qui reconnaît l'existence effective de cette forme de discrimination. Par conséquent, le fait de reconnaître cette réalité et de montrer que nous souhaitons en tenir compte représente un pas important dans les relations avec les habitants des quartiers.

Mais, nous avons aussi pour objectif de passer à l'action. Sur ce plan de lutte contre les discriminations dans l'accès à l'emploi, je suis à la fois impatient et enthousiaste. Impatient parce que j'ai envie d'avancer et de passer au concret, et enthousiaste car j'ai le sentiment que beaucoup de gens veulent agir, sont prêts à y travailler activement ; c'est-à-dire pas seulement à discourir mais aussi à adopter des positions et des actions assez concrètes.

Pour l'instant, nous avons créé un petit groupe que je qualifierais de quasi « informel », que nous n'avons pas encore nommé « comité de pilotage », mais cela ne saurait tarder. Notre ambition est de rédiger, assez rapidement, d'ici la fin du mois de juin 2004, une charte et un plan annuel qui contiendront des engagements. Ces écrits ont pour vocation à être signés par les entreprises évidemment, par des élus, par l'État. Quand je dis « élus » et « État », c'est aussi en tant qu'employeur. Il s'agit donc de prendre des engagements politiques. C'est le principe d'une charte. Pour son élaboration, je saisis l'occasion de cette journée d'information et de réflexion pour faire appel au volontariat, au bénévolat de ceux qui sont intéressés. Je les invite à nous contacter et à venir éventuellement nous rejoindre s'ils le souhaitent pour travailler avec nous assez rapidement¹.

Par la suite, nous envisageons de proposer, toujours d'ici la fin du mois de juin 2004, des actions de parrainage à partir des dispositifs déjà existants au niveau des missions locales d'Évry et de Corbeil-Essonnes. Nous voulons

commencer par impulser le parrainage de jeunes diplômés bac +2 des quartiers prioritaires du contrat de ville de Corbeil-Essonnes et d'Évry-Centre Essonne, c'est-à-dire Évry, Courcouronnes et Ris-Orangis.

Nous travaillons également sur la création de lieux d'accueil qui pourront évidemment être des missions locales ou, éventuellement, des lieux associatifs.

Tout cela est donc prévu pour la fin du mois de juin 2004. Nos premières actions seront publiquement annoncées et communiquées de manière à faciliter et à engager un travail plus approfondi sur l'élaboration d'un plan. Nous espérons et ne doutons pas que ce dernier sera plus précis et plus réfléchi car il aura évolué au fur et à mesure, en tenant compte des expériences qui seront acquises. C'est ce qu'on appelle « réfléchir en marchant ».

Donc, voilà l'esprit dans lequel nous travaillons et qui se traduira prochainement par la signature officielle de la charte et du plan de lutte contre les discriminations à l'emploi².

1. Le plan local et la charte de lutte contre les discriminations dans l'accès à l'emploi des habitants des quartiers prioritaires de Corbeil-Essonnes et des communes de la communauté d'agglomération d'Évry-Centre Essonne ont été signés en préfecture de l'Essonne le

7 octobre 2004 en présence de Madame Vautrin, secrétaire d'État à l'Intégration et à l'Égalité des Chances, des élus concernés et des principaux acteurs du plan.

2. Pour connaître les deux textes, cf. en annexes, pp. 33-44.

annexes

LISTE DES ABRÉVIATIONS ET DES SIGLES

A

ANPE Agence nationale pour l'emploi

C

CDD Contrat à durée déterminée

CDI Contrat à durée indéterminée

CFDT Confédération française démocratique du travail

CODAC Commission départementale d'accès à la citoyenneté

CPS 91 Comité départemental de l'Essonne pour la promotion de la santé

D

DDTEFP Directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle

DGEFP Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle

DIV Délégation interministérielle à la ville

DPM Direction de la population et des migrants

E

EQUAL Initiative du Fonds social européen pour la période 2000-2008 de lutte contre toutes les formes de discrimination et d'inégalité dans la sphère du travail et de l'emploi

ERMA École régionale des métiers de l'animation

F

FAS Fonds d'action sociale

FASILD Fonds d'aide et de soutien pour l'intégration et la lutte contre les discriminations

I

ISM Institut supérieur des métiers

M

MUEVE Maison université entreprise Val d'Essonne

**CHARTRE DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS
DANS L'ACCES A L'EMPLOI DES HABITANTS DES QUARTIERS PRIORITAIRES
DE CORBEIL-ESSONNES
ET DE LA COMMUNAUTE D'AGGLOMERATION D'EVRY CENTRE ESSONNE**

La mise en œuvre du principe républicain d'égalité implique le refus de toutes les formes de discriminations fondées sur le sexe, l'âge, l'origine ethnique, les convictions religieuses et politiques, l'apparence physique, l'orientation sexuelle, le lieu de résidence.

Ces discriminations concernent tous les groupes sociaux et tous les domaines. Elles mettent en danger la stabilité de la démocratie, et nuisent à l'économie de notre territoire en privant ses acteurs de l'ensemble des compétences disponibles.

La présente charte constitue le volet local des politiques publiques menées pour lutter contre toutes les formes de discriminations et favoriser l'égalité d'accès aux services publics et l'égalité des chances.

Elle s'attache particulièrement à lutter contre les discriminations dans l'accès à l'emploi des habitants des quartiers prioritaires de la politique de la ville. Cette attention spécifique se fonde notamment sur les divers indicateurs qui témoignent des écarts de développement visibles entre ces quartiers prioritaires et le reste du territoire.

En effet, le monde du travail, tant les entreprises que les administrations, n'échappe pas aux phénomènes discriminatoires au même titre que le reste de la société.

Ces discriminations peuvent s'exercer sur l'ensemble de la vie professionnelle : les stages, le recrutement, le déroulement de carrière, l'accès à la formation professionnelle, les relations professionnelles.

Face à cette situation, la lutte contre les discriminations est aujourd'hui un enjeu central pour reconstruire la cohésion sociale.

La présente charte s'inspire d'un cadre juridique existant fondé sur des résolutions et directives européennes, notamment l'Article 13 du Traité d'Amsterdam, la directive 2000/43/CE du 29 juin 2000 du Conseil de l'Union Européenne relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans discrimination de race ou d'origine ethnique (JO /CE n L180 du 19/07/2000) ainsi que de la loi 2001-1066 du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations (JO du 17/11/2001).

Cependant, l'arsenal juridique, à lui seul, ne suffit pas si l'ensemble des principes d'égalité n'est pas respecté par tous les acteurs.

C'est la raison pour laquelle chacun dans son domaine et à son niveau doit refuser de laisser se commettre des actes qui aboutiraient à une inégalité de traitement.

La population des jeunes habitant les quartiers prioritaires est particulièrement touchée par les discriminations.

Cette situation est d'autant plus préjudiciable à la dynamique territoriale que le tissu économique du département ne tire pas profit de la proximité, des qualifications, et des potentialités des jeunes diplômés de ces quartiers.

Par conséquent les signataires de cette charte affirment ouvertement, clairement, et publiquement, leur engagement à impulser l'effort indispensable à la prévention des discriminations.

Ils s'engagent à :

- promouvoir l'égalité des chances dans l'accès à l'emploi des habitants des quartiers prioritaires.
- mettre en œuvre des actions concertées contre les discriminations raciales sur les lieux de travail.
- axer leurs efforts prioritairement en direction des habitants des quartiers de la Politique de la Ville.

Cette charte donne lieu à un plan d'actions dont les objectifs sont définis en concertation avec les signataires puis réactualisés annuellement en fonction des progrès réalisés.

Ce plan d'actions fait l'objet d'un engagement des signataires pour 2004-2005 en complément de la présente charte.

Fait à Evry, le 10⁷ OCT. 2004

En présence de Catherine Vautrin,
Secrétaire d'Etat à l'Intégration et à l'Egalité des Chances

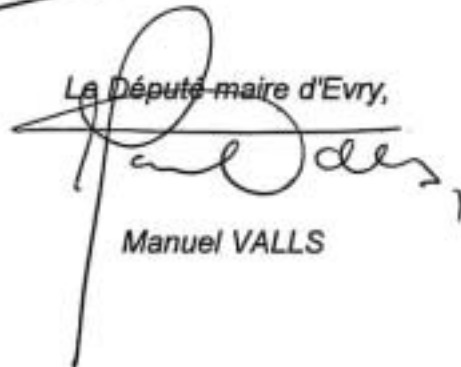


Le Préfet de l'Essonne,



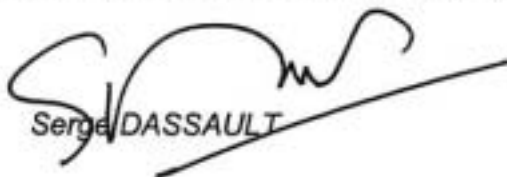
Bernard FRAGNEAU

Le Député-maire d'Evry,



Manuel VALLS

Le Sénateur Maire de Corbeil-Essonnes,



Serge DASSAULT

Le Président du Conseil Général,



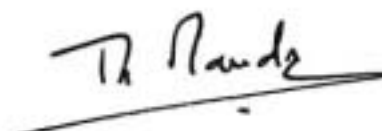
Michel BERSON

Le Président de la Communauté
d'Agglomération d'Evry Centre Essonne,



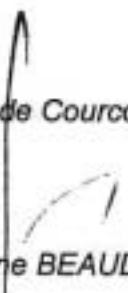
Jean HARTZ

Le Maire de Ris-Orangis,

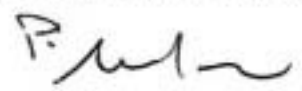


Thierry MANDON


Le Maire de Courcouronnes,


Stéphane BEAUDET

Le Directeur Général du FASILD,


Olivier ROUSSELLE

La directrice déléguée Ouest
Essonne de l'ANPE,

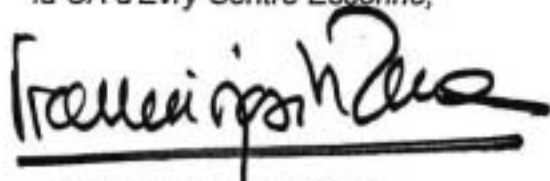

Nathalie CIPRES

Le président de la Mission Intercommunale
vers l'Emploi de Corbeil-Essonnes,

Fadhel MAHBOULI



Le président de la Mission Locale de
la CA d'Evry Centre Essonne,


François-Joseph ROUX

Pour la Chambre de
Commerce et d'Industrie,



Pour la Chambre des Métiers,

Le président

Le Président du MEDEF Essonne,


Michel ANTOINE

Pour le Président de la CGPME 91,



L'Union Départementale de la
CTFC Essonne,

L'Union Départementale de la
CFDT Essonne,



L'Union départementale de la
CGT Essonne,

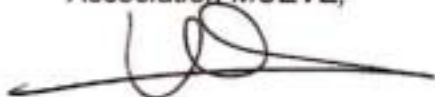
Le Centre de Ressources politique de la ville en Essonne,



Le Président

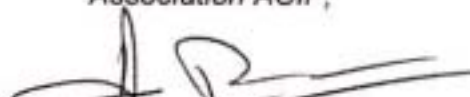
Liste des premières associations signataires

Association MUEVE,



Le vice-président

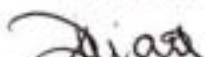
Association ACIP,



Présidente

Association Génération 2
Citoyenneté Intégration,

La directrice



**PLAN D' ACTIONS DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS
DANS L'ACCES A L'EMPLOI DES JEUNES DIPLOMES DE
CORBEIL-ESSONNES ET DE LA COMMUNAUTE
D'AGGLOMERATION D'EVRY CENTRE ESSONNE**

2004-2005

Les partenaires s'engagent, pour l'année 2004-2005, à concentrer leurs moyens sur les jeunes diplômés (niveau I, II et III) des quartiers prioritaires de la politique de la ville.

Sur la base du principe de non-discrimination défini dans la charte, les partenaires s'engagent à mettre en œuvre des actions pour lutter contre les discriminations dans l'accès à l'emploi de ces jeunes selon les principes suivants :

Les structures d'accueil du public demandeur d'emploi s'engagent à :

- *préparer les jeunes pour renforcer leur employabilité.* Pour cela, les structures mettront en priorité à la disposition des jeunes des actions particulières et les dispositifs de droit commun : club de recherche d'emploi, parrainage, validation des choix professionnels.
- *transmettre les candidatures de ces jeunes aux employeurs après préparation des candidats.* La transmission de ces offres sera identifiée par la mention « passeport pour l'emploi ».
- *assurer un suivi* (6 mois après le recrutement) *afin de veiller à l'adaptation du jeune* (médiation).
- *participer à l'information du public sur le contenu du plan de lutte contre les discriminations*

Par ailleurs, les structures s'engagent à :

- *proposer des Essais en Milieu de Travail (EMT), des stages et un lieu d'accueil aux jeunes s'estimant victimes de discriminations.*

Les entreprises s'engagent à :

- *déposer les offres d'emploi aux structures d'accueil*
- *donner suite aux candidatures en proposant systématiquement un entretien pour chaque jeune sélectionné par les structures d'accueil.*
- *informer les structures d'accueil sur les entretiens menés en indiquant les motifs de refus.*

Par ailleurs, les entreprises s'engagent à :

- *favoriser le travail en alternance*
- *proposer des stages*

L'Etat, le FASILD et les collectivités territoriales s'engagent à :

- sensibiliser leurs agents à la lutte contre les discriminations
- informer et promouvoir l'organisation des formations aux concours de la fonction publique
- favoriser le recrutement et les contrats d'apprentissage
- proposer des stages
- proposer des lieux d'accueil, d'accompagnement et d'orientation aux jeunes s'estimant victimes de discriminations
- participer à l'information du public sur le contenu du plan de lutte contre les discriminations

Les associations s'engagent à :

- sensibiliser les bénévoles à la lutte contre les discriminations
- participer à l'information du public sur le contenu du plan de lutte contre les discriminations
- proposer des lieux d'accueil, d'accompagnement et d'orientation des jeunes s'estimant victimes de discriminations

Un comité de suivi du présent Plan, composé des représentants de chacun des signataires, est mis en place. Il est chargé de veiller au bon déroulement du plan d'actions. Ce suivi s'effectue à partir de quelques indicateurs simples et pertinents que le comité aura préalablement défini.

Le Centre de Ressources Politique de la ville en Essonne mobilisera les moyens nécessaires pour accompagner les partenaires dans cette démarche.

Une évaluation finale du Plan sera présentée dans le cadre d'un comité de pilotage présidé par le Préfet et réunissant les partenaires signataires.

Le plan d'actions est mis en place sur l'année scolaire 2004-2005. Il pourra faire l'objet d'ajustements et pourra être reconduit.

Fait à Evry, le 107 OCT. 2004

En présence de Catherine VAUTRIN,
Secrétaire d'Etat à l'Intégration et à l'Egalité des Chances

C.V. 2

Le Préfet de l'Essonne,

Bernard FRAGNEAU

Le Député maire d'Evry,

Manuel VALLS

Le Sénateur maire de Corbeil-Essonnes,

Serge DASSAULT

Le Président du Conseil Général,

Michel BERSON

Le Président de la Communauté
d'Agglomération d'Evry Centre Essonne,

Jean HARTZ

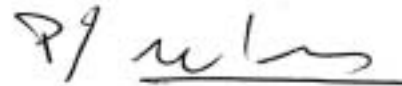
Le Maire de Ris-Orangis,

Thierry MANDON

Le Maire de Courcouronnes,

Stéphane BEAUDET

Le Directeur général du FASILD,



Olivier ROUSSELLE

*La directrice déléguée Ouest
Essonne de l'ANPE,*

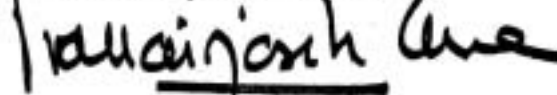
Nathalie CIPRES

*Le président de la Mission Intercommunale
vers l'Emploi de Corbeil-Essonnes,*

Fadhel MAHBOULI



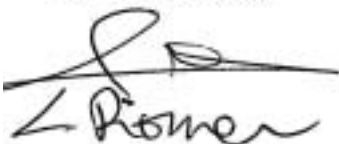
*Le président de la Mission Locale de
la CA d'Evry Centre Essonne*



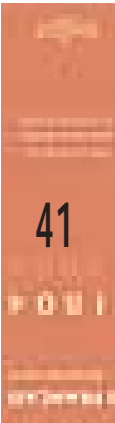
François-Joseph ROUX

Liste des premières entreprises signataires

Acteria Conseil,



GSA Immobilier,



I.D Industry
ex Monumental Photo,

ACCOR,

Toys r us,
Gomen LEGUET

TICE,

APPAVE,

Pain Jacquet,

AMEC SPIE,

STEIN Hürtey,

FNAC, Eur

SUPRATEC,

EDF-GDF,

ERIC TALABOT

Universal Paysage,

EFFCAD,

Circular France,

ADIA,

Euro Express 91,

BAVSI

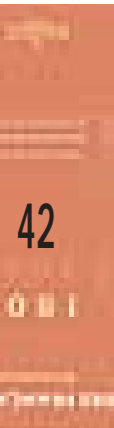
XL Emploi,

METRO,

KFC,

Potrich DESHAIS

El Rancho Villabé,



Bouygues Habitat Social,

Indine Amichel

Ballestrero,

GIE Construction,

ACTEDIAM,

CARDEM,

Ea base de Loisirs Port aux Cerises,

[Signature]

[Signature]

L'Univers des Jardins,

Tolerie Mécanique Esson

[Signature]

Maison LORIC,

*Laboratoire Prothèse Dentaire,
PUENTÉ de BLAS*

LABATI,

Jean-Louis

[Signature]

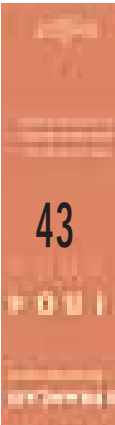
Entreprise Jean Lefbvre Ile-de-France,

ADECCO,

Delphine MARTIN

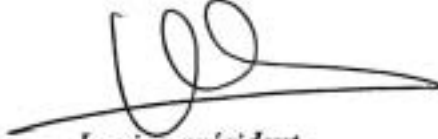
Synergie,

[Signature]



Liste des premières associations signataires

Association MUEVE,



Le vice-président

Association ACIP,



La présidente

Association Génération 2

Citoyenneté Intégration,

La directrice



Bibliographie indicative

Lutte contre les discriminations à l'emploi :

comprendre-prévenir-agir

9 avril 2004, mise à jour en mars 2005

Les références précédées d'un ● sont consultables à l'espace d'information et de documentation du Centre de Ressources Politique de la Ville en Essonne.

Certains documents sont en cours d'acquisition.

Contactez le SVP INFO DOC au 01 64 97 27 75, ou par e-mail : doccressonne@wanadoo.fr

Pour connaître toutes les actions menées par le Centre de Ressources Politique de la Ville en Essonne en matière de lutte contre les discriminations, consulter le site Internet :

<http://ressourcespolville.maisondebanlieue.asso.fr>

LES RÉFÉRENCES SONT CLASSÉES PAR NATURE DE DOCUMENTS, PUIS PAR ORDRE CHRONOLOGIQUE CROISSANT.

RAPPORTS ET DOCUMENTS OFFICIELS

● *Lutter contre les discriminations*, Rapport à Madame la ministre de l'Emploi et de la Solidarité, **Jean-Michel BELORGEY**, La Documentation française, Coll. « les rapports officiels », 1998, 119 p.

● *Lutte contre les discriminations : faire respecter le principe d'égalité*, Rapport au Premier ministre, Haut Conseil à l'Intégration, La Documentation française, Coll. « les rapports officiels », mars 1999

Consultable en ligne et téléchargeable :

<http://lesrapports.ladocumentationfrancaise.fr/BRP/994000631/0000.pdf>

● *Lutter contre les discriminations raciales sur le marché du travail, contrats de ville du XI^e plan : guide pratique vol. 1*, DIV, DPM, DGEFP et FAS, septembre 2000, 73 p.

Consultable en ligne et téléchargeable : <http://www.ville.gouv.fr>

● *Lutter contre les discriminations raciales sur le marché du travail, contrats de ville du XI^e plan : guide pratique vol. 2*, DIV, DPM, DGEFP et FAS, septembre 2000, 90 p.

Consultable en ligne et téléchargeable : <http://www.ville.gouv.fr>

● *Les parcours d'intégration*, Rapport au premier ministre, Haut Conseil à l'Intégration, La Documentation française, Coll. « les rapports officiels », 2002, 152 p.

Consultable en ligne et téléchargeable :

<http://lesrapports.ladocumentationfrancaise.fr/BRP/014000758/0000.pdf>

● *Immigration, marché du travail, intégration*, Rapport du séminaire présidé par **François HÉRAN**, Commissariat général du Plan et La Documentation française, novembre 2002, 222 p.

Consultable en ligne et téléchargeable :

<http://lesrapports.ladocumentationfrancaise.fr/BRP/024000590/0000.pdf>

● *La lutte contre les discriminations raciales et sexistes dans le monde du travail en Europe : un défi pour les intermédiaires publics et privés*, Les séminaires transnationaux des projets Equal, Actes des journées des 16 et 17 décembre 2002, 61 p.

Consultable en ligne et téléchargeable :

<http://www.travail.gouv.fr/pdf/Luttediscriminations-français.pdf>

● Rapport: *ségrégation urbaine et intégration sociale*, **Jean-Paul FITOUSSI**, **Eloi LAURENT** et **Joël MAURICE**, Conseil d'Analyse Économique et La Documentation française, 2003, 139 p.
Consultable en ligne et téléchargeable :
<http://lesrapports.ladocumentationfrancaise.fr/BRP/044000057/0000.pdf>

● *Compléments au rapport: ségrégation urbaine et intégration sociale*, **Jean-Paul FITOUSSI**, **Eloi LAURENT** et **Joël MAURICE**, Conseil d'Analyse Économique et La Documentation française, 2003, 190 p.
Consultable en ligne et téléchargeable :
<http://lesrapports.ladocumentationfrancaise.fr/BRP/044000057/0001.pdf>

● *Le contrat et l'intégration*, Rapport au premier ministre, Haut Conseil à l'Intégration, La Documentation française, Coll. « les rapports officiels », 2003, 164 p.
Consultable en ligne et téléchargeable :
<http://lesrapports.ladocumentationfrancaise.fr/BRP/044000033/0000.pdf>

Les discriminations des jeunes d'origine étrangère dans l'accès à l'emploi et l'accès au logement, FASILD, La Documentation française, 2003

● *La mise en place de plans territorialisés de lutte contre les discriminations sur le marché du travail: synthèse des documents produits sur les sites*, **Julia FAURE**, **Christophe ROBERT** et **Kathy TOLILA**, Délégation interministérielle à la Ville et au Développement social urbain, mars 2003, 17 p.
Consultable en ligne et téléchargeable : <http://i.ville.gouv.fr/divbib/doc/syncordis2.pdf>

● *Méthodes et indicateurs mesurant le rapport coût-efficacité des politiques de diversité en entreprise: rapport final*, Centre for Strategy & Evaluation Services, octobre 2003, 88 p.
Consultable en ligne et téléchargeable :
http://europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/prog/studies_fr.htm

● *Vers la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité*, Rapport au premier ministre, **Bernard STASI**, La Documentation française, Coll. « les rapports officiels », 2004, 116 p.
Consultable en ligne et téléchargeable :
<http://lesrapports.ladocumentationfrancaise.fr/BRP/044000074/0000.pdf>

● *La République à ciel ouvert*, rapport à Monsieur le ministre de l'Intérieur, de la Sécurité intérieure et des Libertés locales, **Azouz BEGAG**, La Documentation française, Coll. « les rapports officiels », 2004, 59 p.
Consultable en ligne et téléchargeable :
<http://lesrapports.ladocumentationfrancaise.fr/BRP/044000615/0000.pdf>

● *Des entreprises aux couleurs de la France - minorités visibles: relever le défi de l'accès à l'emploi et de l'intégration dans l'entreprise*, Rapport au premier ministre, **Claude BÉBÉAR**, La Documentation française, Coll. « les rapports officiels », 2004
Consultable en ligne et téléchargeable :
<http://lesrapports.ladocumentationfrancaise.fr/BRP/044000573/0000.pdf>

● *Les oubliés de la dernière chance: participation, pluralité, assimilation... ou repli?* Contribution de **Yazid SABEG** et **Laurence MÉHAIGNERIE**, Institut Montaigne, janvier 2004, 136p.
Consultable en ligne et téléchargeable : <http://www.institutmontaigne.org>

CONCEPTS, RÉFLEXIONS ET MÉTHODES

- *Le racisme au travail*, **Philippe BATAILLE**, éditions La Découverte, 1997

« *La discrimination raciale dans l'accès à l'emploi : un obstacle majeur à l'intégration et une place mineure dans le débat public* », **Fabrice DHUME**, In: *Journal du droit des jeunes*, n° 182, février 1999, pp. 40-42.

- « *Connaître et combattre les discriminations?* », In: *Hommes & Migrations*, n° 1219, mai-juin 1999, pp. 1-54.

- *Les politiques de discrimination positive*, **Gwénaële CALVÈS**, Problèmes politiques et sociaux, La Documentation française, n° 822, 4 juin 1999

- « *La discrimination à l'embauche : une autre facette de l'exclusion* », Coll., In: *Les rencontres de Nantes : réussir la ville solidaire*, éditions de la DIV, juin 1999, 23 p.

Consultable en ligne et téléchargeable : <http://i.ville.gouv.fr/divbib/doc/forumAnantes.pdf>

- « *Lutter contre les discriminations : du rapport Belorgey à une véritable politique* », **Fabrice DHUME**, In: *Journal du droit des jeunes*, n° 187, septembre 1999, pp. 19-21.

- *Représentations sociales et catégorisations des populations dans les services publics : des politiques de discrimination positive aux risques d'ethnisation*, Coll., Pôle de Ressources Départemental et Développement social du Val-d'Oise, octobre 2000

- *Discrimination et emploi : repérer et agir*, **Patrick SIMON** (coord.), Les cahiers de Profession Banlieue, novembre 2000

- *Contre les discriminations : quelles compétences professionnelles?* [Against the discriminations : What professional competences? Coll., Profession Banlieue, 2000

Les discriminations raciales dans l'emploi : situation française en 2000, ADRI, 2000

- *Les discriminations à l'emploi : l'insertion professionnelle des jeunes issus de l'immigration*, **Mustapha BOURMMANI** (dir.), l'Harmattan et la Licorne, coll. « Villes plurielles », 2001

- *La lutte contre les discriminations*, Coll., Échanges santé-social, ministère des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité, ministère de la Santé, de la Famille et des Personnes handicapées, n° 101, mars 2001

Le rapport à l'emploi des jeunes femmes issues de l'immigration dans les quartiers de la politique de la Ville, CADIS, **Nacira GUÉNIF-SOUILAMAS** et **Ahmed BOUBEKER**, Appel à projet conjoint FASILD/Droit des femmes, date de remise : décembre 2002

Lutter contre les discriminations, **Daniel BORILLO**, La Découverte, 2003

Discriminations « raciales » et politiques antidiscriminatoires : fiches pour l'action, **Éric CEDIEY**, **Cédric POLÈRE** et **Stéphane BIENVENUE**, Millénaire 3, 2003

Police et discriminations raciales : le tabou français, **Sophie BODY-GENDROT** et **Catherine WITHOL DE WENDEN**, éditions L'Atelier, 2003

- *Chemins de banlieue : recherche de soi et engagement professionnel des jeunes issus de l'immigration*, **Bertrand DUBREUIL**, l'Harmattan et la Licorne, coll. « Villes plurielles », 2003

- *Autour du parrainage*, **Corinne DAMERVAL**, l'Harmattan et la Licorne, coll. « Villes plurielles », 2003
- *Je suis noir et je n'aime pas le manioc*, **Gaston KELMAN**, éditions Max Milo, 2003
- « *Incriminés, discriminés...* », Coll., In: *Hommes & Migrations*, n° 1241, janvier-février 2003, pp. 1-88.
- « *La galère des jeunes blacks et beurs face à l'emploi* », Coll., In: *Lien social*, n° 666, 15 mai 2003, pp. 4-11.
- *La lutte contre les discriminations raciales*, Coll., La lettre du FASILD, FASILD, n° 58, mai 2003
- « *France-USA: agir contre la discrimination – I. Philosophies et politiques* », Coll., In: *Hommes & Migrations*, n° 1245, septembre-octobre 2003, pp. 1-89.
- « *France-USA: agir contre la discrimination – II. Méthodes et pratiques* », Coll., In: *Hommes & Migrations*, n° 1246, novembre-décembre 2003, pp. 1-101.

Existe-t-il des métiers ethniques? **Catherine WENDEN** et **Vasoodeven VUDDAMALAY** (dir.), Panoramiques, n° 65, 4^e trimestre 2003

- *Discriminations raciales: repérer et comprendre pour mieux agir*, coll., Les cahiers du DSU, n° 39, hiver 2003-2004

« *Intégrations: la quadrature du cercle républicain* », Coll., In: *Esprit*, février 2004, pp. 32-99.

- *Le vécu des attitudes intolérantes ou discriminatoires: des moqueries aux comportements racistes*, Études et résultats, DREES, n° 290, février 2004
Consultable en ligne et téléchargeable : <http://www.sante.gouv.fr/drees/etude-resultat/er-pdf/er290.pdf>

- « *Discrimination positive: donner ses chances à l'égalité* », coll, In: *Le Monde de l'éducation*, n° 322, février 2004, pp. 20-39.

- *Les jeunes issus de l'immigration: de l'enseignement supérieur au marché du travail*, Bref, Céreq, n° 205, février 2004
Consultable en ligne et téléchargeable : <http://www.cereq.fr/cereq/b205.pdf>

- « *Dossier: Immigration, Intégration* », Coll., In: *Regards sur l'actualité*, La Documentation française, n° 299, mars 2004, pp. 3-68.
Voir en particulier l'article « *La lutte contre les discriminations raciales* », pp.53-68.

- *La discrimination « raciale » dans trois bassins d'emploi du Nord-Pas-de-Calais: analyse d'acteurs*, étude menée par le centre de ressources régional D'un Monde à l'Autre avec l'appui scientifique de l'IFAR, mars 2004.

Agir concrètement contre les discriminations, FORS Recherche sociale, Profession Banlieue, mars 2004

Vive la discrimination positive! Plaidoyer pour une république des égaux, **Patrick LE TRÉHONDAT** et **Patrick SILBERSTEIN**, Syllepse, coll. « Arguments et mouvements », octobre 2004

- *Affirmative action et discrimination positive: une synthèse des expériences américaine et européennes*, Diagnostics Prévisions et analyses économiques, ministère de l'Économie, des Finances et de l'Industrie, n° 58, janvier 2005

Discriminations raciales, pour en finir, Jean-Michel BLIER et Solenn de ROYER, Editions Jacob-Duvernet, Coll. « Guide France Info », avec le soutien du FASILD, [s.d.].

TEXTES JURIDIQUES

● **Directive 2000-143/CE du Conseil du 29 juin 2000** relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique.

● **Loi n° 2001-1066 du 16 novembre 2001** relative à la lutte contre les discriminations.

Face aux discriminations, éditions des Journaux officiels, 2002.

Cet ouvrage présente les principaux textes législatifs et réglementaires qui s'appliquent à la lutte contre les discriminations fondées sur la race, la religion et le sexe, au plan national, européen et international.

● **Loi n° 304-1486 du 30 décembre 2004** portant création de la Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité.

● **Loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005** de programmation pour la cohésion sociale - Titre III « Promotion de l'égalité des chances ».

● **Décret n° 2005-215 du 4 mars 2005** relatif à la Haute Autorité de lutte contre des discriminations et pour l'égalité.

Pour disposer de l'ensemble des textes de loi français, européens et internationaux sur cette question, consulter également : <http://www.le114.com/ressources/textes.php>

EXPÉRIENCES

● Plan local et charte de lutte contre les discriminations dans l'accès à l'emploi des habitants des quartiers prioritaires de Corbeil-Essonnes et des communes de la communauté d'agglomération d'Évry-Centre Essonne », signés le 7 octobre 2004 en préfecture de l'Essonne.
Consultable en ligne et téléchargeable : <http://ressourcespolville.maisondebanlieue.asso.fr>

Consulter les sites des Centres de Ressources Politique de la Ville (DIV, Ressources et Territoires, Profession banlieue, CRDSU, Réso Villes, etc.) à la thématique « Lutte contre les discriminations, Intégration » : vous pourrez trouver de nombreuses fiches d'expérience.

VIDÉOS À CONSULTER

● *Réflexion faite : film support de débats sur les discriminations raciales au travail*, réal. **Albin VOULFOW**, productions Olympio - 20 minutes, 2000
Consultable uniquement sur rendez-vous à l'espace d'information et de documentation.

Les gueules de l'emploi, réal. **Martine DELUMEAU**, Point du jour-France 5 – 53 minutes, 2002
Pour se procurer le film : ADAV, 41, rue des Envierges, 75020 Paris
Tél. : 01 43 49 1002 - E-mail : adav@wanadoo.fr

● *La lutte contre les discriminations*: conférence-débat du 19 juin 2003, réal. Association Chrysalid', Centre de Ressources Politique de la Ville en Essonne, 2003
Consultable uniquement sur rendez-vous à l'espace d'information et de documentation.

● *Le plafond de verre*, réal. **Yamina BENGUIGUI**, prod. Bandits Production, FASILD et Centre national de la Cinématographie, 2004

ORGANISMES À CONNAÎTRE ET SITES INTERNET À CONSULTER

AFIJ (Association professionnelle pour faciliter l'insertion des jeunes diplômés)

Site Internet : www.afij.org

DIV (Délégation Interministérielle à la Ville)

194, avenue du Président-Wilson 93217 Saint-Denis - Tél. : 01 49 17 46 46

Site Internet : www.ville.gouv.fr

Base de données sur Internet : <http://i.ville.gouv.fr>

EQUAL, Lutter contre les discriminations et les inégalités face à l'emploi (Programme européen)

Est géré en France par le ministère des affaires sociales, Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP), Département du Fonds social européen et des programmes communautaires.

7, square Max-Hymans 75741 Paris CEDEX 15 - Tél. : 01 44 38 30 36 - Fax : 01 44 38 34 13

E-mail : dgefp.dpt-fse@dgefp.travail.gouv.fr

Site Internet : www.equal-france.com

FASILD (Fonds d'action et de soutien pour l'intégration et la lutte contre les discriminations)

209, rue de Bercy 75585 Paris CEDEX 12 - Tél. : 01 40 02 77 01 - Fax : 01 43 46 04 27

Site Internet : www.fasild.fr

GELD 114 (Groupe d'étude et de lutte contre les discriminations)

9-11, rue Georges-Pitard 75015 Paris - Tél. : 01 55 76 39 40

Site Internet : www.geld114.com

GISTI (Groupe d'information et de soutien des immigrés)

3, villa Marcès, 75011 Paris - Tél. : 01 43 14 84 84 - Fax : 01 43 14 60 69

E-mail : gisti@gisti.org

Site Internet : www.gisti.org

INTERFACE EMPLOI – PROJET EQUAL

Interface Emploi est un projet expérimental né d'un double constat : d'un côté, les entreprises recherchent du personnel motivé sur des postes de première qualification, et de l'autre, des personnes dont les capacités de travail sont bien réelles n'entrent pas dans les procédures classiques de recrutement. Interface Emploi vise à développer l'articulation entre les offres et les demandes d'emploi.

Site Internet : www.interface-emploi.net

OBSERVATOIRE DES INÉGALITÉS

35, rue du Canal 37000 Tours - Tél. : 06 81 05 23 79

E-mail : contact@inegalites.org

Site Internet : www.inegalites.org

RÉSEAU INTÉGRATION (Réseau de centres de ressources pour les acteurs locaux de l'intégration, de la ville et de la lutte contre les discriminations raciales)

Pour retrouver les coordonnées et les adresses des sites Internet des huit centres de ressources composant ce réseau, consultez le site Internet : www.reseau-integration.net

STOP DISCRIMINATION (Pour la diversité, contre les discriminations : une initiative européenne)

Site Internet : www.stop-discrimination.info