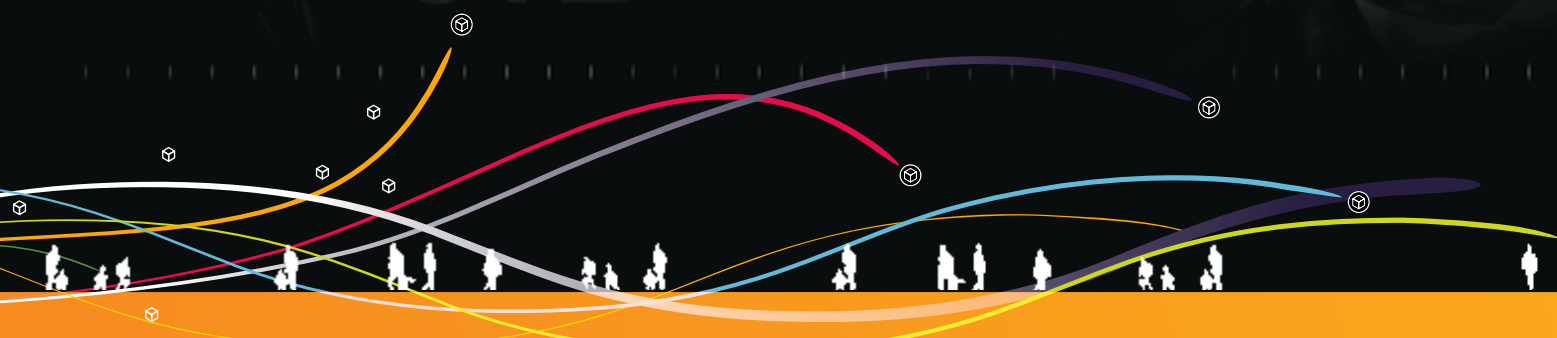


études



L'OBSERVATION DES DISCRIMINATIONS DANS L'EMPLOI ET LA FORMATION EN PACA

> ACTES DE LA 1^{re} JOURNÉE RÉGIONALE DU 7 DÉCEMBRE 2012

S E P T E M B R E 2 0 1 3



Directeur de publication

Mario Barsamian

Chefs de projet

Lydie Chaintreuil
Somoudom Inthavong
Séverine Landrier

Contributeurs

Mario Barsamian
Jacques Cartiaux
Hanafi Chabbi
Pierre Chauvin
Véronique Cyprien-Arcamone
Dominique Épiphane
Yolande Eskenazi
Céline Gasquet
Annie Honnorat
Thomas Kirszbaum
Séverine Landrier
Florence Lardillon
Gaëlle Lenfant
Jean-Luc Primon
Nathalie Robert
Frédéric Vigouroux

La mission d'observation des discriminations en région PACA a été créée courant 2012 suite à une étude de préfiguration commandée par le DRJSCS et le Conseil régional. Le champ de l'emploi et de la formation, cœur de métier de l'ORM, a été privilégié car les phénomènes de discrimination y sont fréquents.

En PACA, sur l'ensemble des réclamations du Défenseur des droits, près de la moitié concerne le champ de l'emploi et le tiers porte sur le critère de l'origine. L'ORM contribuera à la clarification et à l'objectivation encore difficile de la question des discriminations.

La journée de lancement de la mission d'observation des discriminations le 7 décembre 2012, a été l'occasion de réunir un grand nombre de d'acteurs chercheurs, institutionnels, associatifs, concernés par ce champ. Cette première journée a été consacrée à une réflexion relative à l'observation des discriminations. Les actes qui suivent reprennent l'ensemble des interventions.

Conception graphique - PAO

Animage.fr

Mario BARSAMIAN

Président de l'ORM

L'OBSERVATION DES DISCRIMINATIONS DANS L'EMPLOI ET LA FORMATION EN PACA

> ACTES DE LA 1^{RE} JOURNÉE RÉGIONALE DU 7 DECEMBRE 2012

OUVERTURE DE LA JOURNÉE	7
MARIO BARSAMIAN, PRÉSIDENT DE L'ORM	7
GAËLLE LENFANT, VICE-PRÉSIDENTE DE LA JEUNESSE, DES SOLIDARITÉS, DE LA PRÉVENTION ET DE LA SÉCURITÉ, DE LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS	9
JACQUES CARTIAUX, DIRECTEUR RÉGIONAL DE LA JEUNESSE, DES SPORTS ET DE LA COHÉSION SOCIALE	12
PRÉSENTATION DE LA MISSION D'OBSERVATION DES DISCRIMINATIONS EN PACA	14
CÉLINE GASQUET, DIRECTRICE DE L'ORM	14
OLIVIER NOËL, ANIMATEUR DE LA JOURNÉE, CHERCHEUR À L'IS CRA	16
1^{RE} TABLE RONDE : OBSERVER LES DISCRIMINATIONS, POURQUOI ET COMMENT ?	17
INTRODUCTION : POURQUOI OBSERVER LES DISCRIMINATIONS ?	17
THOMAS KIRSZBAUM, CHERCHEUR ASSOCIÉ À L'INSTITUT DES SCIENCES SOCIALES DU POLITIQUE, ÉCOLE NORMALE SUPÉRIEURE DE CACHAN – CNRS UMR 7220	17
PAROLES DES GENS	22
PROJECTION DU FILM D'AHMED NADJAR, DIRECTEUR DE LA PUBLICATION MED'IN MARSEILLE	22
OLIVIER NOËL, ANIMATEUR DE LA JOURNÉE, CHERCHEUR À L'IS CRA	22
LES BESOINS DES ACTEURS DE TERRAIN	23
ANNIE HONNORAT, PRÉSIDENTE D'ESPACE ACCUEIL AUX ÉTRANGERS	23
NATHALIE ROBERT, DIRECTRICE DE LA MISSION LOCALE DE LA CIOTAT, EN CHARGE DES QUESTIONS DES DISCRIMINATIONS À L'ARDML	24
FLORENCE LARDILLON, DIRECTRICE DE L'UNIVERSITÉ DU CITOYEN	25
QUELLES MÉTHODES POUR APPRÉHENDER LES DISCRIMINATIONS ? LE CAS DES JEUNES EN DÉBUT DE VIE ACTIVE	28
DOMINIQUE ÉPIPHANE, INGÉNIEURE DE RECHERCHE AU CÉREQ	28
PRÉSENTATION DU CADRE LÉGAL	32
YOLANDE ESKENAZI, CONSEILLÈRE TECHNIQUE TERRITORIALE DU DÉFENSEUR DES DROITS (DDD) EN PACA	32
2^E TABLE RONDE : LUTTER CONTRE LES STÉRÉOTYPES EN MATIÈRE DE DISCRIMINATION, ENJEUX DE CONNAISSANCE ET D'INTERVENTION	35
INTRODUCTION : LES DISCRIMINATIONS RESENTIES ET INÉGALITÉS SOCIALES	35
JEAN-LUC PRIMON, SOCIOLOGUE, UNIVERSITÉ DE NICE SOPHIA-ANTIPOLIS (UNS), UNITÉ DE RECHERCHE MIGRATIONS ET SOCIÉTÉ (UMIS), UNS, PARIS-VII DIDEROT, IRD	35
ENQUÊTE SUR LES DISCRIMINATIONS PARMI LES JEUNES LYCÉENS	41
VÉRONIQUE CYPRIEN-ARCAMONE, RESPONSABLE DU CONSEIL RÉGIONAL DES JEUNES	41
PRÉSENTATION DU PLAN TERRITORIAL DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS	44
FRÉDÉRIC VIGOUROUX, MAIRE DE MIRAMAS	44
LE DISPOSITIF CREER DE LA RÉGION	47
PIERRE CHAUVIN, CHEF DE LA MISSION « LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS ET PROMOTION DE L'ÉGALITÉ » AU CONSEIL RÉGIONAL	47
LES POLITIQUES DE L'ACSÉ	49
HANAFI CHABBI, RESPONSABLE DU PÔLE «COHÉSION TERRITORIALE ET LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS, DRJSCS PACA ...	49
CLÔTURE DE LA JOURNÉE	52
SÉVERINE LANDRIER, EN CHARGE DE LA MISSION D'OBSERVATION DES DISCRIMINATIONS À L'ORM AVEC SOMOUDOM INTHAVONG	52
LISTE DES INSCRITS ET DES PARTICIPANTS	54

REMERCIEMENTS

Au préfet, aux services de la préfecture

À Léopold Carbonnel, responsable du pôle Observation, contrôle, évaluation, ingénierie (DRJSCS PACA)

À Hanafi Chabbi, responsable du pôle Cohésion territoriale (DRJSCS PACA)

À Isabelle Fouque, chargée de mission (DRJSCS PACA)

À Téjnia Farès et à Naïma Berbiche, assistantes administratives (DRJSCS PACA)

À Pierre Chauvin chef de la mission Lutte contre les discriminations et promotion de l'égalité (Conseil régional PACA)

À l'ensemble des intervenants et organisateurs, et aux participants

OUVERTURE DE LA JOURNÉE

Mario BARSAMIAN,
président de l'ORM

Mario Barsamian, président de l'ORM. J'ai le plaisir et l'honneur d'introduire cette journée. Je remercie M. Jacques Cartiaux, DRJSCS, ainsi que Mme Gaëlle Lenfant, vice-présidente de la jeunesse, des solidarités, de la prévention et de la sécurité, et de la lutte contre les discriminations, Mme Yolande Eskenazi, représentante du Défenseur des droits, mesdames-messieurs les représentants des services de l'État, mesdames et messieurs.

Tout d'abord je voudrais remercier monsieur le préfet qui a mis à disposition les magnifiques locaux dans lesquels nous sommes, et avec des conditions de travail qui sont excellentes puisque vous aurez l'apéritif déjeunatoire dans la salle derrière. Deuxièmement, je voudrais signaler l'implication de l'État dans la commande de l'étude de faisabilité préalable à la mise en place d'un observatoire des discriminations en région puis le partenariat fort qui s'est établi avec le Conseil régional, puisque madame la vice-présidente et le SGAR ont participé au premier comité de pilotage qui a cadré les orientations, les objectifs de cette mission.

Je voudrais également vous remercier d'être venus aussi nombreux pour cette première journée sur l'observation des discriminations, ce qui laisse présager une dynamique fructueuse et que l'on espère dans la durée.

Alors pourquoi commander ce type de travail à l'ORM ? Je voudrais préciser d'abord ce qu'est l'ORM pour ceux qui le connaîtraient pas. L'Observatoire régional des métiers est un OREF (observatoire régional emploi-formation) qui est cofinancé État-Région et qui a des missions sur le champ de l'emploi et de la formation. Donc vous voyez le lien direct aujourd'hui avec la problématique qui nous intéresse. Il a une autre spécificité. C'est une association loi 1901, gérée de manière quadripartite. C'est en tant que représentant des salariés que je suis président pour trois ans de cet organisme. Et je pense que ce n'est pas neutre, car lorsqu'il y a des diagnostics qui sont rendus il faut les faire circuler aussi bien du côté des employeurs que des salariés. C'est-à-dire tout un secteur du monde du travail qui parfois a tendance à ne pas assez s'approprier ces diagnostics pour mener des plans d'action. Donc très concrètement, par exemple dans mon organisation, on est en train de mettre en place deux plans d'actions. Un sur l'égalité femmes-hommes avec en particulier une aide de l'État, où clairement on va sur des quotas et des cahiers des charges, donc on a dans les faits un retour vers l'équilibre, normalement on devrait être sur du 52/48 selon les classes d'âge – dans le domaine syndical, il y a beaucoup plus d'hommes âgés que de femmes jeunes. Le deuxième aspect concerne les discriminations. Et moi par exemple, sur Pôle emploi, je suis en train de faire le tuilage avec un collègue qui est – je n'aime pas trop le terme – issu des minorités visibles. Il faudra trouver un autre terme.

Alors pourquoi commander ce type de travail ? L'ORM détient une expertise naturelle sur les champs de l'insertion, de la formation et de l'emploi mais il n'avait jusqu'à présent jamais tiré le fil de la discrimination pour analyser les parcours. Ça représente un enjeu fort pour notre structure qui s'inscrit de manière permanente dans l'amélioration de la connaissance visant à affiner l'outillage des politiques publiques dans ce domaine.

Dans le cas présent, l'État et la Région ont dégagé une priorité commune qui est de mieux lutter contre les discriminations en région. Ils ont piloté ensemble le processus relatif à l'étude de préfiguration et au lancement d'une nouvelle mission d'observation de l'ORM, dont cette journée est le lancement. L'ORM est une structure qui a une réelle expertise dans le montage de système d'observation mais également qui a développé une capacité d'animation de réseau. Nous l'avons fait par exemple dans le domaine du handicap ou bien de l'égalité femmes-hommes. On pense que c'est un point central, car le diagnostic dans une politique publique c'est une chose, il y a ensuite l'animation de réseau, puis l'évolution des pratiques ou les résultats qui en ressortent.

Comme je le dis toujours, le diagnostic pour le diagnostic si c'est pour faire un rangement vertical, cela a peu d'intérêt. Donc voilà, sans prendre plus de temps je laisse la parole à madame la vice-présidente, puis l'État conclura cette partie introductive. Et ensuite on reprendra le fil de nos travaux.

Gaëlle LENFANT,

vice-présidente de la jeunesse, des solidarités, de la prévention et de la sécurité, de la lutte contre les discriminations

Merci monsieur le président.

Monsieur le président de l'ORM, monsieur le directeur représentant de l'État aujourd'hui, mesdames et messieurs les représentantes et les représentants des associations, des structures, des institutions, madame la déléguée du Défenseur des droits.

Permettez-moi, au nom de la Région Provence – Alpes – Côte d'Azur et de son président Michel Vauzelle, de vous souhaiter la bienvenue à cette « 1^{re} Journée régionale de l'observation des discriminations », organisée à l'initiative conjointe de l'État et du Conseil régional, sous la maîtrise d'œuvre de l'Observatoire régional des métiers dont je salue le président, la directrice et tous les collaborateurs et collaboratrices : elles et ils ont fait un travail remarquable pour la préparation de cette journée et, au-delà, pour la mise en route de la mission régionale d'observation des discriminations qui va être présentée aujourd'hui.

Je veux aussi remercier monsieur le préfet de région, vous lui transmettez, également, monsieur le secrétaire général aux affaires régionales et monsieur le directeur régional de la jeunesse, du sport et de la cohésion sociale pour la qualité de la collaboration entre les services de l'État et ceux de la Région dans le cadre de ce projet, et aussi pour leur accueil aujourd'hui dans les salons de la préfecture.

Je veux enfin remercier particulièrement les intervenantes et les intervenants qui, tout au long de la journée, vont nous apporter leur éclairage sur les questions essentielles dont nous allons débattre.

L'action contre toutes les discriminations et contre toutes les formes de discrimination est un engagement fort de la Région Provence – Alpes – Côte d'Azur. Certes, cette action n'est pas la seule condition pour une politique de justice sociale et de solidarité, car il existe dans notre société bien d'autres causes d'inégalités, d'injustices et de domination. Mais elle en est toutefois une dimension indispensable, car la cohésion sociale et le pacte républicain seront en péril tant que des femmes et des hommes se verront écartés de l'emploi, de la qualification, de la formation, de l'éducation, du logement, de la culture ou des loisirs, du seul fait de leur origine réelle ou supposée, de leur sexe, de leur apparence, de leurs préférences sexuelles, de leurs opinions, de leur religion, de tout ce qui fait qu'ils ou elles sont différents de ce qui est considéré comme « la norme majoritaire » du lieu et du moment, sans qu'il soit tenu compte de leurs compétences et aptitudes réelles ni de leurs droits les plus élémentaires.

Lutter efficacement contre les discriminations implique plusieurs conditions.

Il faut tout d'abord travailler à rendre visibles ces discriminations : elles sont trop souvent dissimulées sous des comportements banalisés par des stéréotypes qui en arrivent à apparaître naturels tellement ils sont ancrés dans le conscient et l'inconscient collectifs, voire motivés par une prétendue « inadaptation » des victimes d'actes discriminatoires : ce ne serait pas les « discriminateurs » qui seraient responsables, mais les discriminés qui seraient coupables d'être insuffisamment insérés dans le « moule » !

Rien d'étonnant, avec une telle dérive, que l'on constate fréquemment, de la part des personnes discriminées ou susceptibles de l'être, des comportements de repli sur soi ou de véritable « auto-discrimination », qui sont aussi une cause de l'invisibilité des discriminations.

Il est donc primordial de rendre visible et lisible la réalité des discriminations, en développant tous les moyens possibles d'observation, en mutualisant les instruments de repérage de ces réalités, en favorisant l'émergence et le recueil de la parole des victimes : ce sera l'une des missions du dispositif régional d'observation des discriminations que nous sommes en train de construire ensemble.

La deuxième condition est de travailler collectivement et en tout cas de manière coordonnée, dans une logique de réseau d'acteurs. Il faut en effet intervenir simultanément et de manière adaptée et donc différenciée sur tous les publics, discriminants et discriminés potentiels, sensibiliser et professionnaliser un grand nombre d'acteurs, intervenir à la fois dans la sphère des idées pour déconstruire les stéréotypes et dans celle des pratiques pour élaborer de nouvelles manière de faire, identifier les bonnes pratiques, en développer l'échange et la diffusion. Tout cela nécessite évidemment la coordination des actions de chacun, la mobilisation de la diversité des compétences et l'impulsion d'une logique de réseau. Ce sera un autre objectif essentiel de la mission régionale d'observation des discriminations.

Il faut enfin promouvoir une démarche d'innovation et de recherche, pour déceler les évolutions et les moyens d'y adapter l'action publique. Je pense notamment à la montée en puissance des discriminations multiples ou multifactorielles, et à l'émergence de plus en plus affirmée des discriminations territoriales, qu'elles soient liées aux territoires urbains sensibles ou à certains territoires ruraux.

Ces discriminations territoriales, dont la réalité vient d'être confirmée par l'Insee, doivent être reconnues par la loi. Mais au-delà de la nécessaire reconnaissance légale, les nouvelles discriminations impliquent de la part des divers acteurs un système de veille et d'investigation. Là encore, la mission régionale d'observation, avec notamment le conseil scientifique que nous sommes en train de constituer, devrait permettre de répondre à cet objectif.

Pour toutes ces raisons, et d'autres encore, la Mission régionale d'observation des discriminations vient à son heure !

La Région Provence – Alpes – Côte d'Azur s'en félicite d'autant plus qu'en ce qui la concerne, forte des nombreuses actions de prévention et de lutte contre les diverses discriminations qu'elle mène ou soutient depuis plusieurs années, souvent en coopération avec l'ACSé, elle a décidé de porter plus loin et plus fort, de manière structurée et partenariale, son effort dans ce domaine au cours de l'actuel mandat.

C'est pourquoi nous travaillons actuellement à l'élaboration d'une « Charte régionale pour la prévention et la lutte contre toutes les discriminations ».

Cette charte n'est en aucune manière le signe annonciateur d'un quelconque repliement de la Région sur son pré carré : je viens de dire clairement qu'il faut jouer collectif !

La charte régionale va, d'une part, affirmer l'engagement solennel de l'institution régionale de bannir de ses pratiques internes toutes possibilités de comportements discriminatoires, et de veiller à ce qu'il en soit de même chez ses prestataires de service et ses partenaires. C'est important, car il faut être soi-même exemplaire lorsqu'on a l'ambition de mener le combat contre les discriminations à l'échelle de l'ensemble du corps social !

Mais par ailleurs, la charte régionale sera ouverte à la signature de toutes les structures, associatives, socioprofessionnelles ou institutionnelles, qui voudront s'y associer. Nous souhaitons ainsi contribuer à l'essor d'un vaste élan de mobilisation, diverse et partenariale, à l'échelle de l'ensemble du territoire régional.

Enfin, cette charte ne sera pas une « déclaration » de plus, aussi généreuse soit-elle dans les mots : nous la voulons porteuse d'une réelle ambition opérationnelle, c'est pourquoi nous y adosserons, et ce dès son adoption par vote solennel du Conseil régional, un véritable plan d'actions pluriannuel.

Ce plan d'actions aura pour objectif de s'attaquer concrètement à toutes les discriminations, avec une attention particulière pour les diverses discriminations liées à l'origine, au sexe, à l'âge, au handicap, à l'orientation sexuelle, les discriminations multicritères et celles liées au lieu de résidence. Je rappelle qu'en ce qui concerne la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes, qui va bien au-delà de la seule lutte contre les discriminations liées au sexe, nous avons fait le choix dès l'an dernier d'en faire un axe politique à part entière, reposant sur un plan d'actions spécifique voté par l'assemblée régionale en février 2012.

Cette charte régionale ayant vocation à devenir le bien commun de nombreux acteurs, nous avons jugé indispensable qu'elle soit le fruit d'un processus de co-construction entre la Région et un certain nombre d'acteurs parmi les plus engagés aujourd'hui en Provence – Alpes – Côte d'Azur dans l'action contre les diverses discriminations. Nous allons enclencher ce processus dans le cadre d'un comité de pilotage composé de ces acteurs, qui tiendra une première réunion le 17 décembre.

Ainsi conçus, la charte régionale et son plan d'actions seront, j'en suis persuadée, un outil efficace pour permettre au Conseil régional de faire face à ses responsabilités, avec ses partenaires, en faveur d'une égalité réelle aussi bien dans les dispositifs qu'il est chargé de conduire de par la loi – je pense notamment au contrat de plan régional de développement des formations professionnelles, dont l'un des 5 objectifs est la lutte contre les discriminations – que dans ceux qu'il a décidé de mettre en œuvre dans le cadre de ses politiques volontaristes, comme par exemple le Contrat régional pour l'emploi et une économie responsable (CREER), ou encore le soutien aux actions éducatives et à la citoyenneté en directions des lycéen-ne-s et des apprenti-e-s.

Loin d'être en opposition avec la mission régionale d'observation des discriminations, la charte régionale en sera l'un des compléments essentiels et constituera, avec celle-ci et avec les nouvelles orientations de l'État – qu'il me soit permis de saluer ici les avancées dans le domaine du « mariage pour tous » qui contribueront beaucoup à faire reculer les préjugés homophobes –, l'un des éléments d'un triptyque qui se met en place dans notre région et qui aidera grandement à cette mobilisation générale pour, enfin, faire reculer les discriminations et avancer dans la voie d'une vraie égalité.

Je vous souhaite, je *nous* souhaite à toutes et tous de fructueux débats au cours de cette journée.

Je vous remercie.

Jacques Cartiaux,
directeur régional de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale

Madame la vice-présidente du Conseil régional, monsieur le président de l'Observatoire régional des métiers, madame la représentante du Défenseur des droits, mesdames et messieurs les représentants des services de l'État, mesdames et messieurs.

Je suis très heureux de vous accueillir à la préfecture de région pour cette première journée sur l'observation des discriminations en Provence – Alpes – Côte d'Azur. Je voulais également vous adresser les excuses de Gilles Barsacq, le secrétaire général pour les affaires régionales, qui n'a pas pu être présent, mais qui suit attentivement nos travaux.

Cette journée est l'aboutissement d'un important travail préparatoire qui s'est déroulé sur l'année 2011 autour d'une mission de préfiguration de cet observatoire, et je suis très satisfait que ce projet puisse se concrétiser en 2012.

Ce premier événement constitue ainsi à la fois la poursuite de la démarche, mais aussi son officialisation, marquant ainsi l'engagement fort à la fois de l'État et du Conseil régional dans la réussite de ce projet. Aussi, je voudrais d'ores et déjà saluer le travail des équipes de la DRJSCS, de la Région et de l'ORM, qui ont su mobiliser de nombreux acteurs en région autour de ce projet.

Le programme de la journée va vous être présenté dans le détail, mais je souhaitais en préalable insister sur deux points. Vous rappeler tout d'abord avec force que la lutte contre les discriminations est une préoccupation constante des services de l'État, ensuite que cet observatoire constitue pour nous un levier supplémentaire déterminant qu'il nous reviendra de soutenir et de pérenniser.

Dans un premier temps, il convient de constater une très grande évolution concernant les conceptions de la discrimination. Sous l'impulsion de l'Europe, la lutte contre les discriminations ne se limite plus à la répression des discriminations directes ou explicites, encore trop nombreuses, mais doit porter sur la prévention des discriminations indirectes (c'est-à-dire des effets discriminants de telle ou telle pratique ou dispositif) et des discriminations systémiques, résultant non de pratiques individuelles répréhensibles, mais de l'addition de comportements au sein d'un système d'acteurs. Les discriminations subies par tel ou tel groupe sur le marché du logement, du travail ou de la santé sont largement dus à des effets de système.

Le deuxième constat, c'est celui d'une grande difficulté que nous avons à territorialiser et à décliner des grands principes nationaux en actions concrètes et partagées. La lutte contre les discriminations est souvent l'affaire de spécialistes ou de militants, et elle peine à se diffuser au sein des hiérarchies intermédiaires des organisations, entreprises, administrations ou collectivités. Une des principales raisons de ces difficultés est la méconnaissance des mécanismes de discrimination (les effets système), voire leur déni pur et simple. Les acteurs que vous avez interrogés l'ont souligné, c'est une politique qui a besoin d'outillage, en termes de méthode de mesure et d'échange de pratiques.

C'est précisément sur ce levier qu'un observatoire régional a tout son sens.

Les discriminations ont longtemps constitué un point aveugle de la statistique publique, sans doute parce qu'elles heurtent notre modèle républicain et viennent un peu le bousculer dans certains de ses fondamentaux. Depuis quelques mois cependant, des réflexions nationales ont été conduites notamment en matière de statistiques « ethniques », ouvrant la voie à la réalisation d'études permettant à la fois de respecter le cadre légal et réglementaire et de progresser dans la connaissance du traitement discriminatoire et des effets discriminants sur tel ou tel groupe. Le travail de préfiguration mené par l'ORM va dans ce sens : une précaution méthodologique extrême, mais aussi l'affirmation fondamentale de la faisabilité d'exploiter des données existantes voire de recueillir en région de nouvelles données.

Observer, c'est mettre en forme des connaissances pour l'action. Cela veut donc dire un travail de sélection, d'analyse, de hiérarchisation, de confrontation et de partage. Dans les missions qui vont vous être présentées de ce nouvel observatoire, il y a aussi la dimension partenariale et l'animation d'un réseau d'acteurs. Un aller-retour constant entre l'expertise et le terrain est indispensable, et les activités proposées devraient permettre d'y répondre. Je souhaite en particulier que l'observatoire soit rapidement en mesure d'être un lieu ressources pour les acteurs locaux, notamment l'ensemble des services de l'État, les collectivités, les entreprises, les partenaires sociaux et les associations.

Enfin je voudrais revenir sur un choix que nous devons assumer : le choix d'avoir positionné pour cette première année de fonctionnement une observation centrée sur le critère de l'origine. Parce que, et j'emprunterai ces mots au ministre Lamy, « la lutte contre les discriminations est essentielle dans les quartiers où plus de la moitié de la population est d'origine immigrée. Cela va au-delà des enjeux d'intégration puisque les jeunes des quartiers sont français dans leur grande majorité. »

Ainsi des jeunes qui habitent dans nos « banlieues », qui ont respecté toutes les règles de la République, qui sont diplômés, qui ont réussi un parcours souvent plus difficilement qu'ailleurs, ne trouvent pas de travail, car ils n'ont pas la bonne adresse ou la bonne couleur de peau. Et quoi qu'en pensent certains, ces jeunes de la 2^e ou 3^e génération qui veulent trouver une place dans leur pays, la France, n'ont pas besoin d'être intégrés, mais ils veulent simplement ne plus être discriminés.

Cet enjeu, nous devons le discuter sans pour autant le justifier tant il s'impose. Cette journée nous en donne l'occasion. Je vous souhaite, je *nous* souhaite une très bonne journée de travail, de bons échanges.

PRÉSENTATION DE LA MISSION D'OBSERVATION DES DISCRIMINATIONS EN PACA

Céline Gasquet,
directrice de l'ORM

Monsieur le directeur, madame la vice-présidente, monsieur le président, mesdames et messieurs.

À mon tour de vous souhaiter la bienvenue à cette première Journée régionale d'observation des discriminations en PACA.

Pour introduire cette journée, je voudrais pour ma part vous dire quelques mots sur cette nouvelle mission qui est confiée à l'ORM, de la mise en place d'un observatoire des discriminations.

On va remonter dans le temps. En 2011 la DRJSCS a sollicité l'ORM pour conduire une étude de préfiguration de ce que pourrait être un observatoire des discriminations. Au départ, l'idée était très simple, c'était d'avoir une meilleure connaissance des phénomènes de discriminations et surtout de voir dans quelle mesure il était possible, souhaitable et pertinent de mettre en place un dispositif pérenne d'observation. Face à la sollicitation de la DRJSCS, l'ORM a commencé par repérer l'ensemble des acteurs impliqués dans le champ de la prévention et de la lutte contre les discriminations, et par recueillir les attentes et les perceptions de ces acteurs. Alors il y a eu un certain nombre d'entretiens qui ont été réalisés auprès de ces personnes et institutions avec des échanges sur des actions mises en œuvre, la connaissance que ces acteurs pouvaient avoir plus largement de l'ensemble des actions mises en œuvre dans la région et puis des interrogations sur leurs attentes vis-à-vis d'un dispositif d'observation des discriminations.

En parallèle de cela, l'ORM a commencé un état des lieux des sources statistiques mobilisables pour l'observation, de l'ensemble des méthodes, des démarches qui pouvaient exister pour appréhender les discriminations, qu'il s'agisse des méthodes comme le *testing*, les modélisations économétriques, l'appréhension des discriminations ressenties. On parlera cet après-midi d'un travail autour des démarches. Et au final de cette étude de préfiguration, il est ressorti qu'il y avait une volonté forte et partagée de l'ensemble des acteurs pour la mise en place d'un observatoire de discrimination. Et nous voici donc aujourd'hui réunis pour ça.

Alors, une fois qu'on a décidé de mettre en place un observatoire des discriminations, plus précisément quels en sont les objectifs ?

On peut distinguer au moins cinq grands objectifs :

- Le premier est de rassembler des données sur les phénomènes de discrimination permettant d'appréhender les discriminations notamment en réalisant des études de portée régionale ;
- le deuxième est de contribuer au développement de la connaissance du phénomène discriminatoire ;
- le troisième objectif est de réaliser une veille à la fois sur les acteurs et sur les actions qui sont conduites dans un souci de leur permettre d'avoir une meilleure visibilité et dans un souci de les capitaliser pour capitaliser la connaissance là-dessus ;
- le quatrième objectif est de mobiliser et animer un réseau d'acteurs ;
- le cinquième objectif est de diffuser l'ensemble des informations recueillies afin qu'elles puissent être utiles à l'action publique.

L'objectif aujourd'hui est bien de mettre en place un dispositif d'observation pérenne qui permette à la fois ce travail de clarification et d'objectivation des phénomènes de discrimination dans une perspective d'observer pour l'action.

Une fois que l'on a précisé les objectifs, comment s'y prend-on pour faire tout ça ?

Il y a bien entendu des choix qui ont été faits en termes de méthode et de démarche. Le principe qui a été retenu est de mettre en place une démarche qui soit à la fois prudente et progressive à plusieurs points de vue.

Tout d'abord, cet observatoire est porté par l'ORM. Il est centré sur le champ de l'emploi et de la formation, champ de compétence de l'ORM et champ qui représente la moitié des déclarations qui sont faites auprès du Défenseur des droits. Bien entendu, les discriminations n'existent pas que dans le champ de l'emploi et de la formation malheureusement. Simplement il n'était pas envisageable que cet observatoire puisse aborder tous les champs d'un seul coup, ce qui ne veut pas dire qu'à terme on n'envisage pas de se rapprocher des acteurs compétents dans les champs du logement, de la santé ou autres pour élargir le périmètre de cet observatoire.

Un deuxième niveau en termes de démarche prudente et progressive c'est, comme vous l'avez dit monsieur le directeur, le choix de commencer sur un critère. Il y a une vingtaine de critères identifiés de discrimination. On ne pouvait pas tous les aborder d'un coup. Il a été collectivement décidé que le premier critère à aborder serait le critère de l'origine compte tenu de son importance. Là aussi il faudra, mais plus rapidement, élargir le champ. On pourra envisager d'étudier d'autres critères comme le sexe et le handicap. Je pense à cela en particulier parce qu'ils font partie de ceux qui sont fréquemment évoqués et parce que l'ORM dispose également d'une expertise sur ces questions-là, comme le président l'a rappelé tout à l'heure.

Toujours dans ces choix de démarche et de méthode, la volonté également d'avoir une approche systémique des discriminations. Qu'est-ce que cela veut dire ? Cela veut dire qu'on va prendre les discriminations dans leur globalité. On ne va pas juste mesurer les actes discriminatoires mais prendre le phénomène dans son ensemble et par exemple s'intéresser aux mécanismes qui peuvent en amont expliquer ce qui conduit à mettre en œuvre des pratiques discriminantes. C'est vraiment la globalité du phénomène qu'on veut appréhender et observer. De la même manière, il y a la volonté de prendre les phénomènes de discrimination sous toutes leurs formes : directe, indirecte, multidimensionnelle, etc.

Enfin en termes de démarche et de méthode, cela a été déjà dit, il s'agit bien d'une mission d'observation qui se fait pour et avec l'ensemble des acteurs impliqués dans le champ. Si la mission ne sortait pas de l'ORM, elle n'aurait aucun sens. L'idée est bien qu'on soit dans la co-construction et dans du partage.

Alors d'un point de vue pratique, l'observatoire des discriminations s'est doté de trois instances :

- Un comité de pilotage, l'instance politique, qui s'est réuni la première fois au mois de juillet 2012. Il est composé des représentants de l'État : le SGAR, la DRJSCS, la Direccte, les rectorats, la DRDFE, le PDEC (préfet délégué à l'égalité des chances) ; des représentants de la Région : les élu(e)s et les directions concernées ; et de nos partenaires : le Défenseur des droits, le Céreq, l'ARDML.
- Un secrétariat permanent en charge de la mise en œuvre de tout ça et qui a très largement contribué à la préparation de cette première journée. Il est composé de l'ORM, de la DRJSCS et de la Région.
- Un conseil scientifique avec un double rôle : asseoir la légitimité scientifique des travaux sur un sujet délicat et favoriser le développement de la connaissance. Il sera composé d'un ensemble de personnes,

chercheurs, experts. Ils peuvent venir de l'Urmis (Unité de recherche migration et société), du Céreq, du CEE, de l'Iskra (Institut social et coopératif de recherche appliquée), de l'IRT (Institut régional du travail), de centres ressources et d'observatoires (Insee, ORM...), structures associées (DRJSCS, Direccte, DDD). Sa composition sera validée lors du prochain comité de pilotage début 2013.

En interne à l'ORM, la mission est sous la responsabilité de deux personnes, Séverine Landrier et Somoudom Inthavong. Et je profite d'avoir la parole pour les remercier pour la qualité de leur travail et le professionnalisme qu'ils ont mis notamment pour préparer cette journée.

Pour finir je voudrais préciser que cette mission est financée par le FSE, l'ACSé, le Conseil régional et l'ORM. Un dernier point sur le programme de travail établi pour cette première année. Il y a eu le comité de pilotage du 18 juillet 2012, aujourd'hui cette première réunion. Il est prévu pour cette année la publication de deux semestriels – le premier se trouve dans la pochette de la Journée. Il y en aura un deuxième d'ici l'été. Une étude est également prévue et devrait être réalisée au cours du premier semestre 2013 sur l'analyse des représentations et du vécu des discriminations. Au programme aussi, l'animation d'un réseau d'acteurs de la prévention et de la lutte contre les discriminations, ainsi qu'un travail qui avait été commencé au cours de l'étude de préfiguration, la constitution d'un répertoire des acteurs et des actions en matière de prévention et de lutte contre les discriminations.

J'en ai fini, je vous souhaite une bonne journée.

Olivier Noël,
animateur de la journée, chercheur à l'Iskra

Je vous remercie pour toutes ces allocutions.

Je me présente : Olivier Noël. Je vais être tout au long de la journée le fil rouge des différents échanges. Je serai également le maître du temps. Je serai intraitable à la fois vis-à-vis des intervenants et des personnes qui contribueront au débat. On a des enjeux de temps à tenir.

Ce qui m'a été demandé aussi, c'est de mettre en perspective au moment des tables rondes et des interventions de mes collègues, de soulever quelques questionnements qui faciliteront les échanges avec l'ensemble des participants.

Je demande tout de suite à Thomas Kirszbaum de venir. Il va avoir la lourde tâche de répondre à la question « Pourquoi observer les discriminations ? » Thomas Kirszbaum qui travaille à l'ENS de Cachan au CNRS. C'est un spécialiste des questions qui nous réunissent aujourd'hui, qui a participé à la commission Héran qui réfléchissait à la question de l'usage raisonné des statistiques ethniques et qui a le grand intérêt d'amener des éléments de comparaison internationale pour savoir ce qui se fait à l'étranger en la matière. La parole est à Thomas Kirszbaum.

1^{RE} TABLE RONDE : OBSERVER LES DISCRIMINATIONS, POURQUOI ET COMMENT ?

INTRODUCTION : POURQUOI OBSERVER LES DISCRIMINATIONS ?

Thomas Kirszbaum,

chercheur associé à l'Institut des sciences sociales du politique, École normale supérieure de Cachan – CNRS UMR 7220

Bonjour, merci pour cette invitation.

Je suis sociologue et non pas statisticien. Cela veut dire que lorsque je m'intéresse à la question des discriminations, je le fais en tant que personne qui analyse l'action publique plutôt que des questions techniques relatives à la construction même des outils de l'observation.

Mon domaine de compétence premier est la politique de la ville, mais j'ai été amené à m'intéresser à des sujets connexes comme l'approche territoriale de lutte contre les discriminations ou les discriminations ethno-raciales dans le logement social. Je m'intéresse aussi à la diversité, dans l'acception très particulière qu'on lui donne dans le logement et les territoires en parlant de « mixité sociale ». Je me suis intéressé enfin à d'autres critères que celui de l'origine, en participant aux travaux d'un réseau de 27 experts nationaux chargés de faire remonter à la Commission européenne des analyses indépendantes sur la situation de chaque pays de l'Union européenne.

Quelle que soit la manière dont on approche la question des discriminations, on croise le problème de l'observation et de la mesure. Il y a bien un problème de l'observation et de la mesure alors qu'elles sont en principe des éléments de la solution à la question des discriminations.

Je proposerai quelques éléments de réponse à la question du « pourquoi » observer et mesurer. Mais comme l'a noté Éric Cédiey, la finalité de l'observation et de la mesure n'est pas indépendante du « quoi » et du « comment », c'est-à-dire de l'objet, des techniques et des catégories de l'observation et de la mesure¹. Je parle ici d'observation et de mesure, lesquelles doivent être distinguées car la mesure induit un prisme quantitatif, celui du dénombrement, tandis qu'on n'observe pas forcément des grandeurs ou des chiffres ; l'observation porte aussi sur des processus et des dimensions qualitatives du phénomène des discriminations. La mesure statistique n'est donc que l'une des modalités de l'observation.

Pourquoi observer, quoi observer et comment ? On ne peut répondre à ces questions sans distinguer analytiquement deux objets souvent abusivement confondus dans les discours, celui de la discrimination et celui de la diversité. Ces deux objets ne sont pas de même nature : la discrimination est définie de façon relativement précise par le droit comme des traitements inégaux fondés sur des critères illicites et illégitimes ; la diversité n'est pas une norme juridique, son contenu est beaucoup plus flou et renvoie à l'idée de la représentation des composantes du corps social. Voilà qui assigne des finalités et des techniques d'observation *a priori* très différentes.

¹ Cédiey É., « Que mesure-t-on ? Pour quoi ? Comment ? », in Cédiey É. (dir.), La Mesure des discriminations liées à « l'origine », 2008, colloque du 22 octobre 2007 à Lyon, Equal Averroès, ISM-Corun. Nous nous inspirons de ce texte pour une partie des développements qui suivent.

Pourquoi observer les discriminations ? Tout simplement parce que la loi les interdit et qu'il faut les identifier pour les combattre. Cela revient donc à identifier des actes, des pratiques, des représentations, des processus qui créent des inégalités de traitement fondées sur des critères illicites.

On peut le faire de manière directe, par exemple à travers les *testings* qui renseignent sur les critères mobilisés par les agents discriminants. Dans ce cas, l'approche statistique ne nécessite pas forcément d'instruments d'observation très lourds puisqu'il n'est pas nécessaire de compter tout le monde : il suffit de créer les conditions d'une expérimentation que l'on reproduit un certain nombre de fois.

On peut aussi observer les discriminations par des biais plus indirects. On peut alors recourir à des méthodes quantitatives ou qualitatives.

L'approche quantitative reposera par exemple sur une mesure d'écart de situation « toutes choses égales par ailleurs », puis sur la construction d'hypothèses permettant d'expliquer ces écarts. C'est ce que font de plus en plus les économètres. On sait cependant que les situations inégalitaires qui sont observées ne sont pas entièrement produites par les discriminations. Les discriminations n'expliquent qu'une part résiduelle des inégalités observées. Les économistes ou les sociologues quantitatifs imputent alors aux discriminations ce qu'ils appellent la « part inexpliquée » des inégalités observées, une fois contrôlées une série de variables.

L'autre méthode, de nature qualitative, est tout aussi indirecte. Observer revient alors à regarder et analyser des processus, des fonctionnements, des représentations ou des stéréotypes qui sous-tendent des pratiques. C'est ce que font notamment des sociologues qui s'intéressent à la dimension « systémique » ou « institutionnelle » des discriminations. C'est ce que font aussi les sociologues qui interrogent des personnes s'estimant victimes de discrimination en leur donnant la possibilité de restituer leur expérience. Et même si l'on agrège les réponses de tous ceux qui s'estiment victimes, comme dans l'enquête « Trajectoires et origines » de l'INED et de l'Insee, la discrimination n'est pas appréhendée de manière directe.

Dans ces deux registres – quantitatif et qualitatif – de l'observation, on constate ainsi que la discrimination n'est pas observée en tant que telle, et qu'elle n'est sans doute pas observable. Quelle que soit la méthode, on peut au mieux établir des corrélations mais quasiment jamais de liens de causalité. La discrimination se déduit soit des chiffres, soit des discours, des dispositions des agents, des procédures ou des fonctionnements des organisations. Mais elle ne se voit pas comme telle, et elle se prouve donc très difficilement comme telle. C'est le côté frustrant de l'observation : autant la discrimination est bien définie par le droit, autant elle se dérobe quand on veut l'appréhender. Sauf à faire dire à un employeur qu'il ne veut pas embaucher des personnes de tel ou tel groupe, mais pourquoi le dirait-il ? Il lui suffit de ne pas en embaucher sous moult prétextes.

La diversité correspond à la situation inverse : elle est fort mal définie, mais elle peut se mesurer sous certaines conditions. Observer la diversité, c'est regarder comment se distribuent des populations dans un espace ou une organisation donnés, en fonction du ou des critères(s) retenus pour qualifier et catégoriser ces populations. Toute la difficulté réside alors dans le choix des critères de mesure, des classifications et catégorisations que l'on opère préalablement à l'observation.

Si la mesure de la diversité est problématique, ce n'est pas comme dans le cas des discriminations à cause du caractère invisible du phénomène, mais à cause du caractère intrinsèquement relatif des critères de la mesure : quels sont les périmètres du groupe dont on cherche à mesurer la représentation dans une organisation ? N'y a-t-il pas le risque de leur assigner des caractéristiques qui ne font pas sens, subjectivement, pour les personnes concernées ? À partir de quel niveau de représentation, de

quelle proportion de chaque groupe peut-on dire que l'on est en présence d'une situation de diversité ou de non-diversité ? Ce sont là des questions ardues, comportant des risques d'arbitraire, qui rendent l'observation délicate ou qui devraient en tous cas la soumettre à une forme de débat.

Autre aspect à souligner : la mesure de la diversité est indépendante *a priori* des pratiques, des processus. Dire qu'une organisation n'est pas assez diverse ne dit rien en soi de l'existence ou non de discriminations permettant d'expliquer cette situation. Un exemple souvent cité est celui des Noirs dans l'équipe de France de football : va-t-on dire qu'il y a beaucoup de Noirs à cause des discriminations dont souffrent les Blancs ? On perçoit immédiatement les dangers d'un tel raisonnement. Promouvoir la diversité ce n'est donc pas nécessairement lutter contre les discriminations. Cela peut même être l'inverse dans le cas du logement social, où les politiques françaises cherchent implicitement à ramener des Blancs dans les quartiers de minorités.

Si diversité et non-discrimination ne sont pas nécessairement les deux faces de la même monnaie, on peut néanmoins s'efforcer d'articuler leur observation. La mesure de la diversité peut prendre appui sur les critères de discrimination inscrits dans la loi pour définir les groupes (sexe, âge, orientation sexuelle, handicap, origine...). On peut alors mesurer les écarts de situation entre groupes pour en déduire l'existence d'une discrimination. Même si le discours sur la diversité sert souvent à euphémiser les discriminations, on peut aussi faire l'hypothèse que, sous certaines conditions, la non-diversité est un indice de discrimination.

C'est ce que suggère la notion de discrimination indirecte, introduite dans le droit français sous l'influence européenne. Aux termes de la directive européenne de l'année 2000 dite « race », il y a discrimination indirecte « lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre – c'est-à-dire ne contenant pas de distinction dans son texte même – est susceptible d'entraîner, en pratique, un désavantage particulier pour les personnes d'une origine raciale ou ethnique déterminée, à moins que la disposition, le critère ou la pratique en cause ne soit objectivement justifié par un objectif légitime et que les moyens utilisés ne soient appropriés et nécessaires ». L'intérêt de cette définition est qu'elle qualifie des actions comme discriminatoires, indépendamment de la motivation ou de l'intention de ses auteurs. On s'intéresse aux effets concrets de ces actions, et l'outil statistique peut être alors mobilisé.

Un peu plus ancienne, une autre directive européenne avait introduit la notion de discrimination indirecte à propos de l'égalité entre hommes et femmes. Cette directive évoquait des « proportions » d'hommes ou de femmes, ce qui appelait la mesure statistique. La directive « race » a adopté une définition différente de la discrimination indirecte en parlant de « désavantage particulier ». Compte tenu des difficultés d'administration de la preuve par les statistiques, dans un contexte où les critères ethno-raciaux sont considérés comme des données sensibles dans de nombreux pays, les instances européennes ont voulu faciliter la tâche des victimes de discrimination en ne faisant pas reposer l'administration de la preuve sur les seuls outils statistiques².

C'est de leur propre chef, avant la publication de la directive « race », que le Royaume-Uni et les Pays-Bas ont mis en place des politiques de lutte contre les discriminations ethniques ou raciales en appui sur des outils statistiques. Ces deux pays ont fortement influencé l'élaboration des deux directives européennes adoptées en 2000, la directive dite « race » et celle sur l'emploi qui concerne l'ensemble des critères de discrimination énumérés dans le traité d'Amsterdam de 1997.

En Grande-Bretagne, le « suivi ethnique » ou (*monitoring* ethnique) résulte des obligations nées de la loi sur les relations raciales de 1976³. Cette loi a créé la Commission pour l'égalité raciale (CRE) qui a introduit la notion de discrimination indirecte. Le dispositif mis en place oblige tous les employeurs, y compris publics, à lutter contre les discriminations dont ils pourraient être à l'origine, même à leur insu, en menant

² Ringelheim J., « Utiliser des catégories statistiques ethniques. Deux exemples européens, introduction », in Statistiques « ethniques », 2006, colloque à la Maison de la chimie, 19 octobre 2006, Centre d'analyse stratégique.

³ Nous reprenons ici des éléments tirés de Crowley J., « L'ethnic monitoring en Grande-Bretagne », in Statistiques « ethniques », op. cit. Voir plus largement, Simon P., « La mesure des discriminations ethniques et raciales : comparaisons internationales », in Fassin D., Halpérin J.-L. (dir.), Discriminations : pratiques, savoirs, politiques, *Études et recherches de la Halde, La Documentation française*, 2008.

des « actions positives » lorsque des besoins de correction sont mis en évidence par la mesure d'écart entre la composition de la main-d'œuvre et sa représentation dans le bassin d'emploi. Ce dispositif reste inégalement mis en œuvre dans le secteur privé, mais il est largement routinisé dans le secteur public.

Alors que la Grande-Bretagne a instauré un système fondé sur des catégories ethniques et un classement par auto-identification des individus, les Pays-Bas se basent sur des critères dits objectifs, à savoir le lieu de naissance de l'intéressé, de ses parents ou de ses grands-parents⁴. Une loi appelée « Samen » (« Loi de promotion de l'emploi des minorités ») avait été adoptée en 1997⁵. C'était une période de très bas chômage, mais les minorités ethniques présentaient un taux de chômage quatre ou cinq fois supérieur à celui des natifs. La loi s'appliquait aux entreprises de plus de 35 salariés, mais sur une base volontaire. Le gouvernement publiait des proportions de minorités ethniques à atteindre par région et chaque entreprise devait tendre, dans sa composition, à refléter les proportions des différentes minorités déclarées dans la région où l'entreprise était établie, pour chaque type de qualification. Les résultats des entreprises étant publiés, des organisations de la société civile pouvaient exercer des pressions sur les entreprises s'écartant de leurs objectifs. Pas forcément dans l'idée de les condamner, mais aussi de les accompagner et d'analyser avec elles les problèmes qu'elles pouvaient rencontrer.

Le dispositif néerlandais a été considéré comme un succès puisque 70 % des entreprises concernées se sont mises en conformité avec la loi. La situation de forte croissance économique les a probablement aussi aidées. La loi a finalement été abandonnée en 2003, sous l'effet du lobbying d'associations patronales qui ont trouvé des relais dans des courants politiques qui commençaient à développer un fort discours xénophobe après les assassinats de Pim Fortuyn et de Theo Van Gogh. Cependant, les entreprises souhaitant continuer à enregistrer l'origine de leurs employés ont été autorisées à le faire, en respectant un certain nombre de précautions déontologiques. Mais la plupart ont basculé de la lutte contre les discriminations vers le registre du management de la diversité où le critère ethno-racial peut être noyé parmi bien d'autres critères.

Où en est-on en France à propos de l'usage des statistiques comme outil de lutte contre les discriminations ? Il y a d'abord le problème central de la catégorisation et des freins légaux à l'utilisation des « données sensibles ». Mais il y a aussi et surtout des freins politiques et idéologiques. C'est tout le débat sur les « statistiques ethniques », devenu un peu moins passionnel dans la période récente avec un certain développement de travaux mobilisant ce type de critères sur la base l'auto-déclaration des personnes, comme dans l'enquête TeO de l'INED et de l'Insee. Cependant, la majorité des travaux statistiques s'intéressent au critère de l'« origine » à partir de *proxys* (ou variables d'approximation). Il s'agit le plus souvent d'indicateurs sur la filiation des individus, construits à partir du lieu de naissance et de la nationalité de la personne interrogée ou de ses ascendants. Mais on ne pourra pas tenir très longtemps en se référant à l'immigration du fait de l'arrivée d'une troisième génération et du développement des unions mixtes. L'autre méthode ayant cours, l'analyse patronymique, n'est pas non plus sans inconvénient méthodologique car elle repose sur un travail d'assignation d'une origine qui peut être à la source de choix arbitraires ne correspondant pas nécessairement à la situation réelle des individus.

Un autre aspect notable de la situation française est la déconnexion importante entre des travaux qui alimentent la connaissance générale et des politiques publiques qui s'en servent très peu, ni comme éléments de diagnostic ni comme éléments d'évaluation. Et encore moins pour faire du *monitoring* ethnique dans le cadre de la législation sur les discriminations indirectes dont les traductions opérationnelles sont des plus minces. Les seules tentatives existantes de *monitoring* portent sur des critères plus acceptables

⁴ Ringelheim J., « Utiliser des catégories... », art. cit.

⁵ Nous reprenons ici des éléments tirés de Guiraudon V., « L'expérience de l'ethnisme monitoring aux Pays-Bas. Recensement interne des origines des salariés par le lieu de naissance de leurs parents et objectif de rééquilibrage de leurs proportions dans le cadre de la loi Samen, 1998-2003 », in Cédely É. (dir.), La Mesure des discriminations..., op. cit.

comme le sexe, l'âge ou le handicap, et moins à des fins de lutte contre les discriminations que pour atteindre les objectifs de la politique de l'emploi.

L'autre phénomène majeur est l'évolution des politiques publiques elles-mêmes, qui ont pour thème de la diversité au moment même – à partir de 2004 – où une politique de lutte contre les discriminations sortait des limbes avec la création de la Halde. La plupart des observateurs considèrent que la diversité joue contre la lutte contre les discriminations, qu'elle a contribué à noyer le critère des origines qui était pourtant le point de départ de la promotion de la diversité. Dans ce contexte, l'usage des statistiques comme outil de gestion de la diversité dans les grandes entreprises, les grandes collectivités locales ou l'État, reste à peu près au point mort – ou s'articule en tous cas fort mal à la logique de l'anti-discrimination dans l'esprit du *monitoring* ethnique tel qu'il a pu être mis en œuvre au Royaume-Uni ou aux Pays-Bas.

Enfin et surtout, évoquer l'usage des statistiques dans les politiques publiques suppose qu'il y ait une politique publique. Or l'institutionnalisation de la lutte contre les discriminations reste inachevée, si l'on entend par « institutionnalisation » l'existence d'une politique publique dotée d'instruments (procédures, moyens d'action, dispositifs de pilotage, processus d'évaluation) stables et déployés de façon homogène dans l'ensemble des organisations concernées par le thème des discriminations.

Plus important encore que les instruments est le manque d'adhésion des acteurs au concept même de (lutte contre les) discriminations, ce qui renvoie à l'absence de lecture partagée du problème à traiter et des objectifs assignés à leur action collective. On est en présence avec la lutte contre les discriminations d'un *ill-structured problem*, c'est-à-dire une situation où subsiste un flou tant sur la situation initiale que sur la situation désirée et les moyens de passer de l'une à l'autre. Dans ce contexte, les statistiques peuvent surtout aider à la prise de conscience du problème des discriminations. Mais on ne peut trop attendre des statistiques car l'observation ne peut démontrer de façon directe l'existence des discriminations : elle repose presque toujours sur des biais indirects.

Merci de votre attention.

PAROLES DES GENS

Projection du film d'**Ahmed Nadjar**,
directeur de la publication Med'in Marseille.

Il nous a été demandé par la DRJSCS qui nous a beaucoup soutenus, d'essayer de faire un petit topo depuis la loi du 16 novembre 2001 de ce qui s'est passé à travers des témoignages de discriminés. Il y a des petits clins d'œil, que je demanderai à Olivier Noël de commenter, sur une décennie de lutte contre les discriminations à travers des témoignages.

Mon boulot est de montrer à travers la caméra les actions menées, ce qui va et ce qui ne va pas bien. Lorsque l'État ou la Région initient une action qui va bien, je suis le premier à en faire la promotion. À travers Med'in Marseille, on raconte, on suit les dispositifs. Quand ils se plantent on le dit. On salue lorsque ça marche bien. On a besoin de scientifiques. On a besoin aussi que nos impressions sur le terrain soient corroborées par des études statistiques. C'est ce qu'on reprend dans le documentaire, lorsque l'on reprend les chiffres de quelques observatoires c'est uniquement pour ne pas qu'on dise que M. Nadjar, M. Malik travaillent au pifomètre...

Par rapport à la discrimination des personnes handicapées, j'ai montré leur difficulté de circuler dans Marseille. Dans le documentaire, j'ai voulu parler de ces personnes... Pour l'ORM, pour l'observatoire des discriminations il faut aussi partir des discours institutionnels et de voir s'il y a eu du résultat.

Olivier Noël,
animateur de la journée, chercheur à l'Iskra

Un petit mot en lien avec ce qui a été dit précédemment : il y a nécessité de faire œuvre de pédagogie. « Les races n'existent pas » et pourtant on voit bien, y compris parmi nos représentants ministériels, que ces questions ne sont complètement acquises.

Il y a nécessité par rapport au travail d'un observatoire, de bien montrer que les contours d'un problème public ne sont pas complètement partagés...

Il faut faire un retour sur notre histoire si on veut construire une histoire commune pour le futur.

Il y a un gros travail à faire sur l'histoire de l'immigration coloniale. Il y a beaucoup de travaux sur la question coloniale aujourd'hui.

La connaissance amène des éléments importants parce que ce sont des choses qu'on ne savait pas il y a encore quelques années en arrière. La question post-coloniale émerge depuis une période très récente. La sociologie des discriminations, c'est les années 1990. L'histoire de l'immigration, c'est la toute fin des années 1980. Je pense qu'il y a nécessité de comprendre pourquoi il y a autant de discrimination, notamment à caractère racial.

Dans la discrimination il y a quelque chose qui se joue autour d'un rapport social entre les majoritaires et les minoritaires. Les majoritaires c'est moi, c'est l'homme blanc qui vit de façon confortable, qui est hétérosexuel, qui est ni trop jeune, ni trop vieux, etc.

Dans ce processus-là, il est difficile à penser toujours l'autre comme son égal. Parce que les processus de minorisation sont toujours omniprésents : les hommes vis-à-vis des femmes, les hétérosexuels vis-à-vis des homosexuels, les Blancs européens vis-à-vis des migrants, etc.

Il y a quelque chose de très profond. Dans ces scènes ordinaires on voit comment ces processus de minorisation, d'infériorisation sont finalement toujours présents. Il y a quelque chose de cet ordre-là

à travailler. Ce n'est pas forcément l'observatoire qui va pouvoir résoudre ces questions-là. Je pense qu'elles sont en permanence en filigrane. Il faut réfléchir à l'articulation entre racisme et discrimination qui sont indissociables. L'erreur serait de penser qu'il faut travailler l'une ou l'autre. Il faut travailler de façon conjointe les deux.

LES BESOINS DES ACTEURS DE TERRAIN

Annie Honnorat,
présidente d'Espace accueil aux étrangers.

Bonjour, Annie Honnorat, je suis présidente d'Espace accueil aux étrangers.

Mais je suis je pense aussi là, parce que j'ai travaillé à la délégation à la direction du FAS, Fastif, Fasild, ACSé. À partir de 1998-99, au Fastif de l'époque, même avant le Fasild, on s'était déjà engagés et mobilisés sur la question de lutte contre les discriminations.

Une première rencontre avait été organisée en novembre 1999. C'était une prise de conscience surtout pour les acteurs du service public de l'emploi dont certains – je ne parle pas forcément de gens de la base qui savaient ce que voulait dire discrimination – découvraient un peu le problème avec étonnement. Depuis on a fait beaucoup de progrès. Je pense aujourd'hui en particulier au service public de l'emploi grâce aux formations et aux actions menées.

On avait aussi organisé une rencontre en 2004 bien après la loi. Tout cela pour dire que, s'il y a eu à l'époque des états des lieux, des présentations aussi bien des actions menées que des témoignages de victimes dans l'ensemble de ces rencontres, c'était des actions qui n'avaient pas une dimension régionale pour la plupart d'entre elles, qui étaient très localisées sur Marseille : Solimar, plan de lutte de Marseille, sur les Bouches-du-Rhône, quelques-unes sur les autres départements. Il a manqué cette possibilité d'avoir un regard plus large, argumenté sur l'ensemble de la région.

Si l'idée avait germé de construire un observatoire sur les discriminations, il n'a pas pu voir le jour. Je pense que ça a certainement manqué. On avait un certain nombre d'éléments qui relevaient de diagnostics, d'enquêtes – je pense à la fiche sur les jeunes filles issues de l'immigration. Malheureusement tout cela n'a pas pu être rassemblé. Aujourd'hui cet observatoire qui voit le jour, avec la difficulté de la mesure, de la conscience que pose la question de mesurer la discrimination, de renvoyer les discriminés à leur origine, et avec les questions soulevées sur le pourquoi, je pense que l'heure est venue d'essayer d'aborder cette question des discriminations en apportant une analyse plus fine et plus générale sur l'ensemble de la région que n'ont pu le faire encore une fois les enquêtes précédentes et les diagnostics. Le choix de l'emploi-formation permet d'avoir un certain nombre de données chiffrées utilisables, mais bien évidemment il faudrait pouvoir poursuivre dans d'autres domaines.

Les publics ciblés sur ces dix dernières années étaient fragmentaires. Cela a été tantôt les femmes, les jeunes, le point de vue des entreprises ou des agents publics de l'État. Nos rencontres devraient permettre de construire et d'apporter des éléments pour l'action dans l'ensemble de la région, avec les éléments fournis par l'observatoire. Tous ceux qui sont associés à ce projet vont continuer à travailler ensemble, ça manquait un petit peu depuis quelques années.

Je ne serai pas plus longue, merci beaucoup.

Nathalie Robert,
directrice de la mission locale de La Ciotat, en charge des questions des
discriminations à l'ARDML

Bonjour, Nathalie Robert, ARDML PACA.

Par rapport à la nécessité ou pas d'un observatoire, d'ores et déjà sur le réseau des missions locales, oui, on a besoin d'un lieu, d'un observatoire sur ces questions-là puisque aujourd'hui sur les 29 missions locales c'est pratiquement 120 000 jeunes reçus chaque année. Les conseillers au quotidien, au jour le jour, entendent et récupèrent la parole des jeunes. Aujourd'hui un nombre important de jeunes dans les missions locales sont victimes de discrimination.

Ça pose pour nous la question des éléments statistiques : comment on le mesure ? On a un système d'information, Parcours 3, il ne prend pas en compte la question des discriminations. Par contre, les conseillers au quotidien, surtout lorsqu'ils sont formés par le réseau des missions locales sur cette question, la prennent en compte.

Depuis plusieurs années, le réseau des missions locales s'est engagé sur cette question à la fois par la formation de ses salariés, par la mise en œuvre de permanences juridiques en droit du travail. D'ailleurs ces permanences ont été retenues dans les travaux du CPRDFP comme un des outils qui pourraient être pertinents et intéressants au niveau des missions locales, mais aussi une autre façon pour les missions locales d'observer ça a été de mettre en œuvre avec les employeurs des modules de sensibilisation sur la façon de recruter. Ce sont des lieux d'observation sur les pratiques.

Au moment où l'on parle des trente ans des missions locales, on ne parle de la question réelle des discriminations dans le réseau que depuis dix ans. Il y a eu un avant et un après le 16 novembre 2001. Pour nos conseillers intervenant dans les missions locales, le déclencheur a été quand même 2001, parce que pour nous c'était la première fois que l'on pouvait parler dans les salons de la préfecture de cette question. On ne va pas refaire l'époque, les Codec, les Codac, mais pouvoir quand même reconnaître que ce que les conseillers entendaient dans les entretiens dans les missions locales pouvait être repris dans les salons d'une préfecture, dans les administrations, cela a été un vrai déclencheur.

On ne parlait pas d'observation et d'observatoire mais ça a été important pour travailler ensuite en interne des missions locales sur la question de comment on écoute un jeune lorsqu'il s'exprime ou pas sur ces questions. Comment on contribue à créer les conditions d'écoute, c'est-à-dire comment on forme les conseillers. Mais surtout comment on fait la différence dans notre pratique professionnelle entre ce qui est de l'insertion sociale et professionnelle – ce qui est le cœur de métier des missions locales – et ce qui est une action de prévention et de lutte contre les discriminations.

Je peux vous assurer qu'à cette époque on a eu le soutien de l'ACSé, de la DRJSCS, de M. Dardel qui a été rejoint ensuite par le Conseil régional. Mais mettre en place une action d'envergure à l'échelle des 29 missions locales, ce n'est pas une mince affaire. M. Dardel a demandé à l'ARDML de tirer l'ensemble des 29 missions locales pour que partout en PACA un jeune victime de discrimination puisse avoir une écoute. Donc il y a eu du chemin parcouru, il y en a encore beaucoup en interne des missions locales. C'est vrai qu'on a un plan d'actions locales financé par la DRJSCS et la Région. Cela signifie que sur la quasi-totalité des missions locales vous avez en interne des modules de formation pour les salariés, une

permanence juridique sous forme de hot-line téléphonique et des modules de sensibilisation pour des entreprises sur la façon d'objectiver leurs critères de recrutement.

Voilà, merci.

Florence Lardillon, directrice de l'Université du citoyen

Bonjour, Florence Lardillon de l'association l'Université du citoyen.

Je voudrais témoigner sur une expérience d'observation qualitative des discriminations qui repose sur l'organisation régulière d'espaces de sensibilisation et de débat où les participants sont invités à participer en tant que citoyens et non en tant que victimes, et à témoigner de la manière dont ils appréhendent « les discriminations ».

Je voudrais également rappeler la finalité de l'Université du citoyen, qui est de créer les conditions de la participation des habitants aux politiques publiques et de la prise de parole par rapport aux sujets traités, aux politiques publiques.

Depuis 2003 à Marseille, l'Université du citoyen organise chaque année des journées de sensibilisation et de débats – des assemblées plénières – sur ce thème en direction des habitants, notamment ceux des territoires inscrits dans les CUCS, et des professionnels des structures de proximité.

Le contexte du démarrage de cette initiative fut en février 2003, le « Grand Projet de Ville » de Marseille. Il a impulsé une action de formation dont l'animation a été confiée au collège coopératif Provence-Alpes-Méditerranée sur la thématique des discriminations racistes sur le marché du travail. Cette action s'inscrivait dans une démarche mise en œuvre par la Délégation interministérielle à la ville, la Direction de la population et des migrants, la Direction générale de l'emploi et de la formation et le Fonds d'action et de soutien à l'intégration et à la lutte contre les discriminations et qui reposait sur le développement d'actions conjointes « d'information et de formation des acteurs de la politique de la ville et du marché de l'emploi sur le thème de la lutte contre les discriminations racistes sur le marché du travail », avec pour finalité d'élaborer un plan local de lutte contre ce phénomène. Achievé en avril 2004, ce plan comptait parmi ses objectifs celui de recueillir la parole des témoins, potentiels témoins et victimes de discrimination et celui d'organiser un espace de parole de veille sur ce thème.

Les objectifs des journées sur les discriminations intitulées « De quoi s'agit-il ? Comment agir ? » sont de :

- Recenser les situations vécues ou perçues par les participants comme discriminatoires en les invitant à témoigner de leur vécu ; mais aussi les réactions des personnes face à ces situations et les incidences sur leur vie.
- Répondre à leurs besoins d'information afin de leur permettre d'objectiver les situations et d'y faire face en faisant intervenir des personnes ressources (sociologue, juriste, associations locales de prévention et de lutte, représentante locale du DDD) pour réagir à leurs témoignages (définition des notions qui lui sont liées, la loi, les dispositifs d'aide).
- Recenser des propositions de changement au niveau individuel, collectif et institutionnel.
- Susciter du débat autour de cette question avec l'ensemble des citoyens d'un territoire.

Par conséquent, les témoignages recueillis ne doivent pas être considérés comme relevant systématiquement de situations discriminatoires caractérisées mais comme des indicateurs soit

de la manière dont les habitants et professionnels perçoivent le phénomène des discriminations sur le marché de l'emploi, soit des différentes formes que ces dernières peuvent recouvrir. Le contenu de ce qui émerge de ces assemblées plénières est un indicateur de la perception du phénomène par les publics et donc un préalable/préambule à une mesure objective de la discrimination. Elles font émerger les indicateurs à prendre en compte pour « observer les discriminations ».

Il apparaît difficile de :

- Parler de la discrimination dans la mesure où cette notion se confond souvent avec celle du racisme ou bien se fonde dans les problématiques des inégalités sociales, de l'assignation sociale⁶, de la relégation territoriale auxquelles ils sont souvent confrontés. Qui plus est très peu de personnes savent qu'il s'agit d'un délit passible de poursuites judiciaires, autrement dit cela n'est pas perçu comme un sujet de droit. Ceci explique en partie le faible nombre de cas traités par la justice et par répercussion le manque de lisibilité du phénomène, « c'est un point aveugle de la statistique ». Les personnes qui vivent la discrimination n'ont pas envie d'endosser un statut de victime.
- Distinguer les critères discriminatoires et ceux qui ne le sont pas dans le processus sélectif qu'est un recrutement.

Une typologie des situations perçues comme de la discrimination

- la demande de changer de prénom par l'employeur ;
- le changement des conditions de travail ;
- les propos racistes ;
- le traitement inégal des personnes dans l'accès à l'emploi sur le lieu de travail ou de formation ;
- le port du voile comme obstacle à l'accès à l'emploi ;
- des propositions de poste sans rapport avec la compétence et non visible de la clientèle ;
- l'assignation des personnes issues de l'immigration à certains métiers et à certaines fonctions.

Par ailleurs, l'utilisation à mauvais escient du mot « intégration », c'est-à-dire en direction des enfants de la deuxième génération par les professionnels mais aussi par certaines personnalités politiques, alimente un sentiment de non-appartenance et de rejet des publics en question. De plus, l'absence de mixité sociale dans certaines entreprises et l'ethnisation des tâches engendrent de la frustration et alimentent chez certains un processus d'auto-discrimination.

Pour les professionnels des structures de proximité qui œuvrent dans le champ de l'emploi : ils n'ont pas bénéficié des mêmes opérations de sensibilisation et ou de formation sur la thématique des discriminations à l'emploi que leurs collègues qui relèvent du service public de l'emploi.

Par conséquent, cette action a mis en lumière leur manque de connaissance des notions (discrimination, racisme...) et de la loi relatives aux discriminations à l'emploi mais aussi des critères discriminatoires, qui a pour conséquence la non-prise en compte de ce phénomène dans les pratiques professionnelles et qui par extension contribue à occulter le phénomène voire à l'alimenter.

La question des discriminations n'est pas abordée dans les équipes. Il en résulte que le fait de s'impliquer dans la prévention et la lutte contre les discriminations à l'emploi relève de l'initiative individuelle, ce qui alimente un sentiment d'impuissance chez les personnes qui en font preuve.

Par ailleurs, la non-maîtrise du sujet, mais aussi le fait que les publics qu'ils suivent ont des problèmes d'insertion essentiellement liés à l'absence de diplôme et à des obstacles à la mobilité et subissent la relégation territoriale, rend difficile l'identification des problèmes de discrimination. Ceci a pour résultat

⁶ *Le problème pour les personnes d'origine étrangère n'est pas de trouver un emploi mais de trouver un emploi en rapport avec ses compétences et envies (2008). Il est réservé aux personnes issues de l'immigration les métiers du bas de l'échelle : « Comme les tirailleurs sénégalais, elles occupent les places que les Blancs ne peuvent plus ou ne veulent plus occuper » (juin 2006).*

que les professionnels des structures de proximité éprouvent un certain malaise pour aborder ce thème avec les publics. Cela a pour conséquence directe de priver ces derniers d'espaces à l'intérieur desquels ils pourraient exposer leur vécu et rendre plus visibles les pratiques discriminatoires, les ressources à mobiliser.

Il a été de plus en plus difficile de mobiliser les professionnels et les publics à partir de 2008.

La mise en parallèle avec le changement de référentiel de la politique publique, de la prévention-lutte contre les discriminations à la diversité-égalité des chances, a pour conséquences que :

- la discrimination est redevenue une question sociale parmi d'autres ;
- qu'elle résulterait des « difficultés des publics » ;
- qu'elle est de moins en moins perçue comme un délit.

La médiatisation des quartiers Nord de Marseille accentue ce sentiment de discrimination et alimente des pratiques discriminatoires.

Pour observer la discrimination, il peut être préconisé le maintien de ces espaces de sensibilisation et de débat en direction des publics et des professionnels des structures de proximité pour avoir des éléments sur la perception du phénomène par les citoyens mais aussi pour contribuer à élaborer une définition partagée de la discrimination.

L'évaluation de ces assemblées plénières met en évidence qu'elles permettent aux participants d'acquérir des connaissances afin de leur donner la possibilité :

- d'identifier les situations réelles de discrimination et ainsi d'éviter « la victimisation » et « l'auto-discrimination » ;
- de réfléchir à leurs méthodes de recherche d'emploi ;
- de repérer les ressources notamment juridiques à mobiliser en cas de discrimination et les structures auxquelles ils peuvent s'adresser.

Ces débats ont également constitué l'occasion d'expliquer la loi relative aux signes ostentatoires religieux et la notion de laïcité, de préciser que les insultes à caractère raciste sont passibles d'une amende et d'échanger sur les attitudes à adopter en cas problème.

Les éléments à prendre en compte dans l'élaboration d'une politique de prévention des discriminations dans l'emploi et plus largement dans une politique de l'emploi sont :

- La persistance de l'ethnicisation des tâches dans certains secteurs qui résulte de l'orientation scolaire et professionnelle.
- La nécessité de sensibiliser le personnel des structures qui interviennent dans le secteur de l'aide à domicile sur les a priori des publics et sur le positionnement à adopter pour faire face aux demandes à caractère discriminatoire ou aux propos à caractère raciste.
- L'amélioration de la politique d'accueil des stagiaires dans les entreprises. En effet, les assemblées plénières et ateliers ont également constitué l'occasion d'aborder la question des conditions de déroulement des stages. Les stagiaires sont souvent assignés à effectuer les « basses tâches » sans rapport direct avec le métier qu'ils préparent. Certains vivent cela comme de la discrimination alors que ce n'est pas forcément le cas. Cela peut aussi être considéré comme de l'exploitation abusive des stagiaires.
- La nécessité de sensibiliser les acteurs du champ de l'action sociale mais avec une entrée plus large que de la discrimination dans le domaine de l'emploi.

- La prise en considération du besoin des professionnels des structures de proximité qui interviennent dans le champ de l'emploi « d'être outillés » pour repérer les situations et orienter les victimes.
- La nécessité d'informer les publics de manière ciblée et adaptée.

Je vous remercie.

QUELLES MÉTHODES POUR APPRÉHENDER LES DISCRIMINATION ? LE CAS DES JEUNES EN DÉBUT DE VIE ACTIVE

Dominique Épiphane,
ingénieure de recherche au Céreq

Je vais être un peu en décalage par rapport au débat mais c'est bien aussi de mêler toutes les préoccupations d'où qu'elles viennent. Je suis Dominique Épiphane, sociologue au Céreq. Je travaille sur l'insertion professionnelle des jeunes.

Quand on m'a proposé d'intervenir sur le sujet « Quelles méthodes pour appréhender les discriminations » et que l'on m'a annoncé que le temps qui m'était accordé était d'un quart d'heure, j'ai mesuré à quel point les personnes qui ont organisé cette journée avaient confiance en ma capacité de synthèse...

Je vais donc tenter d'être à la hauteur de cette confiance, mais en me permettant de reconfigurer légèrement la question des méthodes pour appréhender les discriminations en me centrant sur les jeunes en début de vie active, et en me bornant à vous présenter (rapidement donc) les différentes manières dont nous tentons, au Céreq, d'analyser la discrimination à l'embauche et dans l'emploi dont peuvent être victimes les jeunes en début de vie active.

Se poser ce type de questions, c'est se confronter d'emblée à, au moins, trois questions principales :

- Qui interroger ?
 - les jeunes (discriminés potentiels)
 - les recruteurs (discriminateurs potentiels)
- Comment, par quelles méthodes ?
 - les approches qualitatives (questions ouvertes, entretiens semi-directifs...)
 - les approches quantitatives (questionnaires fermés)
 - les *testings*
- Pour appréhender ou « mesurer » quoi ?
 - quels critères de discrimination peut-on/souhaite-t-on observer ?
 - tous les critères ont-ils le même « statut » ?

1. Les jeunes via les enquêtes Génération du Céreq

Au-delà des analyses classiques de l'insertion des jeunes selon le niveau et la spécialité de leur diplôme, la question des inégalités à l'embauche en fonction de l'origine sociale, du sexe, de l'origine nationale ou territoriale ont pris, ces dernières années, de plus en plus d'importance dans les travaux du Céreq.

Dès que l'on souhaite appréhender les phénomènes de discrimination, on est immédiatement confronté au problème de la mesure et des critères mobilisables. Par souci de « tenir le temps », je ferai ici l'impasse sur les débats autour des statistiques dites « ethniques »... Mais une chose que l'on peut comprendre très facilement est que, s'il est relativement simple d'utiliser le critère du « sexe biologique » des individus pour tenter d'appréhender les discriminations « genrées », il est en revanche plus difficile de définir des critères simples et indiscutables pour mesurer d'autres types de discriminations comme celles liées aux origines nationales (pays de naissances des parents, voire des grands-parents, langue parlée à la maison, consonance des patronymes...), ou encore celles liées à l'orientation sexuelle ou encore au handicap...

De façon assez classique, nous travaillons généralement sur les enquêtes Génération du Céreq, qui permettent de mesurer les inégalités des différentes catégories de jeunes face à l'emploi. Par exemple, à diplôme égal, quelles différences d'insertion observe-t-on entre les jeunes hommes et les jeunes femmes issu(e)s des mêmes filières ? Y a-t-il des différences d'insertion entre des jeunes d'origines étrangères et les autres... ?

Ces approches présentent l'intérêt de rendre compte, régulièrement (puisque nos enquêtes sont répétées tous les trois ans), des inégalités et de leur évolution dans le temps. Elles permettent d'observer des régularités statistiques, de voir quels sont les domaines professionnels, les secteurs, etc. où les inégalités sont les plus flagrantes. Mais ces inégalités observées (même en contrôlant le maximum de variables) ne résultent qu'en partie, et en partie seulement, de discriminations.

Par ailleurs, depuis plusieurs années, nous avons intégré dans nos enquêtes Génération, au-delà d'indicateurs factuels, d'autres indicateurs faisant davantage appel à la subjectivité des individus à travers des questions sur la « discrimination ressentie ».

Plusieurs questions sont maintenant introduites dans nos enquêtes en fin de questionnaire :

- Dans votre parcours professionnel depuis 2010, estimez-vous avoir été victime, au moins une fois, de discrimination à l'embauche ?
- (Si oui), c'est arrivée une fois / plusieurs fois ?
- Est-ce à cause de votre nom (oui/non), de la couleur de votre peau, parce que vous étiez un homme/ une femme, à cause d'un handicap, d'une particularité physique ?...

Ce module nous permet d'avoir une approche complémentaire à celle de l'approche statistique des inégalités.

2. Les jeunes via des enquêtes qualitatives

Dans le cadre de deux programmes d'études récents : études DRIS (Discrimination ressentie et inégalités sociales) et EVADE (Entrée dans la vie active et discriminations à l'embauche), nous avons pu mener plusieurs séries d'entretiens approfondis sur les discriminations potentielles que certains jeunes ont pu rencontrer en début de vie active.

Quand on aborde ces questions de façon qualitative, avec les individus, on s'aperçoit assez vite que les discriminations que l'on recherche (au sens « traitement différenciés sur la base d'un critère illégitime ») ne recouvrent pas tout à fait la réalité perçue par les jeunes :

- soit parce que certains événements sont relatés comme des discriminations alors qu'il s'agit visiblement d'autres choses relevant davantage d'injustices (au sens large) que de discriminations « pures et dures »

(d'où la fragilité des réponses par questionnaires à questions fermées) ;

- soit, au contraire, parce que des expériences que l'on peut qualifier, lorsqu'on nous les raconte, de clairement discriminatoires ne sont pas perçues comme telles par les intéressé(e)s.

La question du doute traverse bon nombre de témoignages.

Par exemple, dans l'étude DRIS (entretiens avec 50 jeunes femmes sur leur début de carrière), on a pu voir que certaines formes de discrimination ne sont reconnues et exprimées comme telles :

- soit parce qu'elles semblent faire partie du paysage et des règles du jeu du marché du travail (et notamment celles qui relèvent du sexisme) ;
- soit parce que, au contraire, elles sont « individualisées » c'est-à-dire qu'elles sont expliquées par des « failles personnelles », des difficultés de relations « interpersonnelles », sans être lues comme des comportements résultant de l'appartenance à un groupe stigmatisé.

À cet égard, tous les critères ne sont pas logés à la même enseigne : certaines discriminations sont plus facilement reconnaissables par les individus et plus facilement dicibles que d'autres (sexisme/racisme).

Quoi qu'il en soit, l'intérêt de ces approches est surtout de **comprendre** comment s'opèrent, souvent insidieusement, les discriminations et quels effets elles ont eus sur les individus, non seulement en termes de difficultés rencontrées, mais également de choix faits, de réorientations opérées.

Par exemple, chez les femmes exerçant un métier « masculin » ou dans certains secteurs très « machistes », on observe plusieurs façons de réagir :

- le « blanchiment » : discrimination niées, couvertes, voire excusées ;
- la « fuite / mise à distance », avec par exemple un changement de profession vers des univers plus conventionnels...

3. Les recruteurs via des approches quantitatives

L'originalité de l'enquête OFER (Dares, 2005, auprès de 4 000 entreprises) est, dans une grande enquête auprès de recruteurs, d'aborder directement le thème de leur préférence éventuelle pour l'un ou l'autre sexe pour pourvoir le poste qu'ils proposent.

En cours d'entretien, à la suite d'une question sur le sexe du candidat effectivement recruté, était posée la question suivante : « Auriez-vous embauché indifféremment un homme une femme ? », et lorsque le recruteur répondait que ça ne lui était pas indifférent, on lui demandait alors : « Auriez-vous souhaité embaucher une femme / un homme ? »

Il s'avère que plus d'un quart des recruteurs interrogés ont déclaré que le sexe des candidats ne leur était pas indifférent et que, parmi les recruteurs qui ont recruté un homme, cette proportion s'élève même à 35 % !

Par ailleurs, cette enquête permettait de voir quels étaient les différents critères qui avaient présidé au choix du/de la candidat(e) effectivement retenu(e). Ainsi, tous les critères dits de « savoir-être » (la « façon de s'exprimer », « la présentation », « l'apparence », « la personnalité »...) sont des critères davantage cités par les recruteurs qui avaient, *in fine*, recruté des femmes (or, on sait que ces critères, loin d'être objectifs, contribuent plus que les autres à obscurcir les règles de sélection). À l'opposé, les critères que l'on pourrait davantage relier à des « savoir-faire » (comme « la durée de l'expérience », « les compétences techniques »...) sont des critères surtout valorisés par les recruteurs qui avaient, *in fine*, recruté des hommes.

Le *testing* consiste à envoyer deux CV fictifs accompagnés d'une lettre de motivation qui ne diffèrent que par une seule caractéristique. Une fois les CV envoyés, le principe est de comparer le taux de succès des candidats dits « de référence », c'est-à-dire non susceptibles d'être discriminés, et des candidats ayant une caractéristique telle qu'ils étaient susceptibles de l'être. Dans le cadre de l'étude EVADE, notre *testing* visait à tester la variable du patronyme (consonance française versus consonance maghrébine).

Le *testing*, parce qu'il s'appuie sur une simulation, permet de contrôler les facteurs qui varient en fonction des dimensions que l'on souhaite étudier. Cette méthode ne donne pas pour autant une mesure des discriminations, notamment en population générale. D'abord parce que, pour des raisons de coût et d'efficacité, il est généralement ciblé, sur un type de poste, une entreprise, un secteur... Ensuite parce qu'il porte sur des cas fictifs.

Le *testing* rencontre une autre limite : il ne permet pas d'examiner l'ensemble des mécanismes en œuvre dans l'accès à l'emploi. Pour l'accès à l'emploi, l'envoi de CV est le moyen le plus facile à mettre en œuvre mais c'est loin d'être le canal exclusif des recrutements (or certains canaux, comme la mobilisation des réseaux de relations, ne sont pas testables...). C'est la raison pour laquelle il est nécessaire de compléter par d'autres approches auprès des jeunes, auprès des recruteurs...

Même si le principe d'une mesure précise reste illusoire, le *testing* reste cependant pertinent pour constater l'existence de discriminations, hiérarchiser les motifs, voir dans quels contextes elles sont plus ou moins fortes, repérer des dispositifs plus ou moins discriminants.

4. Les recruteurs via des enquêtes qualitatives

Ces approches permettent de mesurer la distance, parfois abyssale, entre le discours des recruteurs concernant la discrimination à l'embauche et leurs pratiques réelles, pour certaines clairement discriminatoires. Aux propos explicites, très édulcorés, concernant le sexe des candidats, leur couleur de peau, leur quartier de résidence, leur âge, etc., et aux discours très positifs sur la lutte contre les discriminations dans notre société en général et sur le marché du travail en particulier, viennent se confronter une série de témoignages sur des pratiques effectives de recrutement réellement discriminatoires dès lors que ces recruteurs décrivent dans le détail les critères qui président à leur choix. L'embauche n'est pas seulement un élément déterminant de l'accès à une entreprise mais elle est aussi un processus où se disent et où se mettent en œuvre les principes de la discrimination sociale face à l'emploi.

Ces approches permettent également de voir à quel point les frontières entre critères « objectifs » et critères plus « subjectifs » peuvent être floues.

Quelques exemples :

- le diplôme est un titre censé mesurer un niveau de compétences, de savoir-faire, mais le diplôme est également lu comme un signe d'appartenance à un groupe social, ou à un groupe d'âge (et donc associé à un manque potentiel de maturité...);
- la disponibilité horaire, critère souvent cité comme indispensable, est l'occasion parfois d'écarter les candidatures des personnes qu'on ne « sentirait » pas disponibles à 100 %... en l'occurrence souvent, les jeunes mères de famille voire même les jeunes femmes sans enfant, mais mères de famille potentielles à court ou moyen terme ;
- l'« adaptabilité » à l'entreprise et à ses méthodes de travail semble un critère dont les « seniors » semblent être moins pourvus que les jeunes ;

- le management « en douceur » et la « capacité d'organisation » seraient l'apanage des femmes ;
- etc.

Des critères de discrimination semblent moins tabous que d'autres : tandis que le critère de l'origine est totalement occulté dans les discours des recruteurs, celui du sexe des candidats est un sujet inépuisable pour certains d'entre eux...

Conclusion

- Plusieurs approches et méthodologies possibles... et souvent complémentaires.
- Plusieurs acteurs à approcher (aux discours également complémentaires).
- Différents critères à prendre en compte :
 - inégalement repérables (côté chercheur) ;
 - inégalement identifiables/dicibles (côté individus).
- Selon le critère auquel on s'intéresse, l'approche la plus pertinente ne sera pas forcément la même.

Voilà, je vous remercie.

PRÉSENTATION DU CADRE LÉGAL

Yolande Eskenazi,

conseillère technique territoriale du Défenseur des droits (DDD) en PACA

Bonjour, je suis Yolande Eskenazi, conseillère technique territoriale auprès du Défenseur des droits. Aujourd'hui même encore à l'école, dans les programmes d'éducation civique, on parle encore de la Halde au lieu du DDD. Et dans le film, on voit que ce n'est pas très bien connu.

Un point quand même de notre institution, j'entends tout et son contraire. Aujourd'hui la Halde n'existe plus en tant que telle mais ses missions, ses pouvoirs et plus encore sont repris complètement au sein du Défenseur des droits qui est une autorité indépendante qui va trouver ses fondements dans notre Constitution. Une autorité constitutionnelle. Vous le savez, heureusement pour moi parce que j'ai compris qu'il faut que j'aille vite. Il y a un semestriel avec une petite lettre où j'ai eu le loisir de vous expliquer ce que faisait le Défenseur des droits, comment il le faisait. L'étendue de ses pouvoirs, la façon dont nous pouvions agir pour accompagner des personnes qui se sentent lésées par le fonctionnement du service public, qui pensent que les droits de l'enfant ou que son intérêt supérieur ne sont pas respectés, qui bien entendu se sentent victimes de discrimination ou même qui ont eu un problème de manquement à la déontologie du personnel de la sécurité, comment on peut faire pour travailler sur ces questions-là ? Comment on a repris ce que la Haute Autorité a fait ?

Tout cela, j'aurai l'occasion d'y revenir cet après-midi, pour mieux vous présenter nos modes d'intervention. Je vais donc me recentrer. Dans la logique de résultat, dans le cadre de cette fusion, ce sont nos délégués qui accueillent les personnes. Ils ont été regroupés dans un service d'accueil unifié. Ce sont 37 délégués du Défenseur des droits, 27 lieux de permanence, et pour lesquels, si on veut agir y compris dans l'animation de réseau, je pense qu'il faudra un travail d'articulation entre ce que vous vivez et ce que vous voyez en tant qu'association, ce que vous comprenez des discriminations et ce que nous pouvons faire au plus près avec nos délégués pour les combattre et faire reconnaître le droit.

Je m'arrête sur l'institution, je reviens sur des questions qui ont été abordées et peut-être pour vous dire un premier message. J'espère que je serais assez pédagogique.

J'ai écouté avec une grande attention. J'ai entendu à la fois des intérêts pour ces discours : qu'est-ce qu'on observe ? comment on observe ? quelles sont les méthodes ? J'ai entendu des interrogations sur « À quoi ça sert ? » Ce que je vais essayer de vous montrer, c'est comment une institution comme la nôtre accompagne des personnes devant les tribunaux pour faire reconnaître leurs droits, comment nous aussi nous avons besoin de réflexion sur les outils, sur les méthodes d'observation, et comment on s'en sert pour justement faire reconnaître un droit. Comment on s'en sert au-delà de la connaissance devant une juridiction, pour aider à en comprendre les mécanismes à l'œuvre, pour avancer dans l'égalité.

Je vais essayer de montrer quelques avancées jurisprudentielles. Il y a des résultats qui nous montrent comment nous pouvons avancer et agir.

Dans un organisme comme le nôtre, lorsqu'il s'agit d'observation, vous vous en doutez nous sommes en bonne place. Ne serait-ce parce qu'on s'adresse à nous pour dire qu'on pense avoir été victime de discrimination. Qu'il y ait ou pas discrimination, c'est une place d'observateur. Quand nous communiquons sur la discrimination à l'emploi, l'origine revient. Dans le département des Bouches-du-Rhône, c'est le critère prédominant. Ce n'est pas le cas dans tous les départements de la région. Le handicap et le sexe sont présents.

On construit de la visibilité quand on va, cas particulier par cas particulier, avoir une succession de délibérations sur l'état de grossesse pour montrer qu'il y a des choses pas claires et qui ne sont pas que des problèmes de droit du travail mais des problèmes de discrimination lorsqu'une personne revient d'un congé de maternité. La succession même des délibérations crée la légitimité d'objectif et montre une visibilité dans l'action.

Regardons comment on travaille la question de la preuve, des méthodes et du nécessaire lien entre eux. Je prends un exemple concret à travers la méthode patronymique et des avancées de la jurisprudence. On a été saisi par une personne qui avait plusieurs fois, pour des missions d'intérim, travaillé dans une structure. Elle avait connaissance d'un contrat à durée indéterminée sur ce même poste. Son contrat à durée déterminée, lui, n'a pas été CDIisé. Elle n'a pas été retenue. Cette personne vient vers nous en nous disant : « Je pense que c'est parce que je m'appelle Mohamed. » Une des méthodes qu'on a utilisées, on a regardé l'ensemble de la structure d'emploi. On a vu que, sur les 288 recrutements, il n'y en avait que deux dont le nom avait une consonance étrangère. Lorsqu'on a regardé le registre, on s'est rendu compte que, parmi les 43 CDIisés, il n'y avait pas de noms à consonance étrangère. On est allé devant la Cour de cassation pour dire : « Regardez. » C'est quoi le principe d'une discrimination ? Quand on vous parle d'aménagement de la charge de la preuve, ça veut dire quoi ? Ça veut dire que ces méthodes nous ont permis de faire des mesures de situation à l'aménagement de la charge de la preuve : « Démontrez-nous que ça n'a rien à voir. » Et que c'est reconnu par la Cour comme une méthode de preuve. Vous avez des avancées, quand même, et derrière ces questions-là se posent des questions des discriminations territoriales. Parce que ce qu'on a démontré là derrière c'était la caractérisation du bassin, qui lui était à prédominance de population étrangère. Après des cas particuliers, on va sur autre chose. Donc il ne faut pas dissocier les deux.

Je vais prendre un autre exemple plus simple et pédagogique. Regardons ce qui se passe sur les discriminations liées au sexe. Au début je disais, lorsque j'étais à la Halde : « Bon on est peu saisi sur le sexe. » Aujourd'hui c'est le 3^e critère en matière de réclamations. Il s'est passé des choses parce qu'on a gagné devant les tribunaux. Comment on a compris ces questions ? Comment on est arrivé à travailler

quelque chose comme les différences d'écart de rémunération ? Les méthodes utilisées, la méthode de panel prise par exemple dans les discriminations syndicales qui a consisté à dire : « On va comparer », puisqu'une discrimination c'est une différence de traitement dans les situations comparables.

La Cour de cassation l'a rappelé : « Il n'est pas nécessaire pour revendiquer l'égalité de faire le même travail mais un travail de valeur égale. » Là, on va regarder autrement en se servant des méthodes dont nous avons parlé. C'est-à-dire que lorsqu'on a fait les comparaisons et qu'on a dit : « On va comparer pour voir si madame se dit discriminée dans son déroulement de carrière avec un écart de rémunération », on a pris un panel de référence. Et puis dans le droit de la discrimination on a travaillé sur la valeur de l'emploi. Donc on a regardé dans ce panel à un niveau de responsabilité, d'ancienneté, de qualifications identiques. On a là la mesure des écarts pour aller devant les tribunaux. Là pareil, aménagement de la charge de la preuve. « Dites-nous comment ces écarts peuvent s'expliquer autrement que par le sexe. » Si vous ne pouvez pas le justifier, alors condamnation, jurisprudence, et on déroule le fil.

Et je vais plus loin. Creusons pour comprendre les mécanismes en jeu. Quand après on vient nous dire, toujours avec la même réflexion : « Moi je ne comprends pas : je suis chargée de mission communication, je ne suis pas classée au même indice que mon collègue qui pourtant encadre de la même façon que moi des personnes mais lui il est responsable et son indice est différent », notamment dans la fonction publique de la classification, et qu'on va vers les indices de ces valeurs et qu'on interroge du coup la classification elle-même avec ces méthodes. Qu'est-ce que ça veut dire derrière, comment on apprécie la valeur d'un emploi et ses critères ?

On produit un guide, alors il est sous embargo, je n'ai pas le droit de vous le dire. Mais je pense que vous allez être intéressés. Un guide « À travail égal salaire égal. Revaloriser les emplois de prédominance féminine, pour une évaluation et classification ». On est passé de mon premier raisonnement avec la méthode de panel à une vraie réflexion grâce à ces jurisprudences où on réinterroge les grilles de classification mais aussi les critères permettant de classer les emplois. On rend visible l'invisible.

Ces critères brouillent le jeu et peuvent créer des mécanismes de discrimination.

Ce guide, à vous de vous en saisir. Notre rôle ici est d'outiller les acteurs de la négociation et aussi vous tous qui travaillez sur les notions d'égalité femmes-hommes à savoir regarder et réinterroger pour mettre en évidence et faire bouger en amont ce qui est dans les grilles de classification. Et si on fait bouger dans les conventions collectives ce qui est dans les grilles de classification, inutile de vous dire que les impacts en termes d'égalité professionnelle seront un peu différents.

Je m'arrête là, mais quand même un petit mot. On l'a vu, tous les critères se prennent de la même façon. Pareil sur la mesure de la diversité. L'enjeu n'est pas d'observer pour observer...

Ce n'est pas la tâche d'une mission d'observation à refaire des carrières mais nous serons à côté.

2^E TABLE RONDE : LUTTER CONTRE LES STÉRÉOTYPES EN MATIÈRE DE DISCRIMINATION, ENJEUX DE CONNAISSANCE ET D'INTERVENTION

INTRODUCTION : LES DISCRIMINATIONS RESENTIES ET INÉGALITÉS SOCIALES

Jean-Luc Primon,

sociologue, université de Nice Sophia-Antipolis (UNS), Unité de recherche migrations et société (Urmis), UNS, Paris-VII Diderot, IRD

Bonjour, merci à la mission d'observation des discriminations de m'avoir invité et merci au public d'être là. Je vais intervenir sur « discriminations ressenties et inégalités sociales », qui est en fait l'intitulé d'une recherche menée entre 2006 et 2009 par plusieurs chercheurs de plusieurs équipes : aujourd'hui l'Urmis, hier le CNRS.

L'Urmis est basée à la fois à Paris-VII qui est la principale tutelle, mais aussi à l'université de Nice. Et moi, je suis sociologue à Nice, maître de conférences en sociologie dans le département de sociologie et d'ethnologie de Nice. Les autres parties prenantes et partenaires étaient notamment le Céreq et les collègues du Deeva (Département entrées et évolutions dans la vie active). Il y en a un certain nombre dans la salle, et également des collègues du Centre d'économie de la Sorbonne. C'est une équipe plutôt pluridisciplinaire mêlant sociologues et économètres. Le projet de recherche s'est basé sur un regard critique sur le développement des travaux auxquels nous avons concouru, d'ailleurs sur les discriminations, au cours des dix-quinze dernières années.

Interroger le côté subjectif des discriminations dites « ethno- raciales »

À partir du début de la décennie 2000, les questions sur le sentiment, la perception, le ressenti ou l'expérience des discriminations deviennent plus fréquentes dans les formulaires des grandes enquêtes statistiques nationales (Génération 98, HDV, TeO) en prenant la suite de l'enquête MGIS (1992) qui a inauguré ce type d'approche.

Le programme de recherche « Discriminations ressenties et inégalités sociales (DRIS) »⁷, dont nous rendons partiellement compte dans ce texte, a réuni pendant plusieurs mois des chercheur-e-s du Céreq, de l'Urmis et du Centre d'économie de la Sorbonne (axe institutions) avec pour objectif de mieux connaître la face subjective des discriminations dans les débuts de la vie active des jeunes arrivés au terme de leur formation initiale. Le point de départ de cette recherche trouve sa source dans un bilan critique des travaux statistiques et des approches analytiques des discriminations qui visent à objectiver le fait discriminatoire à partir de la mesure « toutes choses étant égales d'ailleurs » des écarts de situation entre les catégories de population d'origine migratoire stigmatisées dans la société française et les Français d'origine.

⁷ Il s'agit d'un programme de recherche sous la direction d'Alain Frickey (sociologue, chargé de recherches au CNRS et chercheur à l'Urmis) qui a été soutenu par l'ANR sous le titre « Discriminations ressenties et inégalités sociales : des données statistiques aux récits biographiques » et qui s'est déroulé de novembre 2006 à mars 2010.
[http://www.agence-nationale-recherche.fr/projet-anr/?tx_wmsuivibilan_pi2\[CODE\]=ANR-06-BLAN-0415](http://www.agence-nationale-recherche.fr/projet-anr/?tx_wmsuivibilan_pi2[CODE]=ANR-06-BLAN-0415)

Tant par intérêt théorique et empirique que pour des raisons méthodologiques visant à mieux comprendre le sens des questions et des réponses sur la perception ou l'expérience de la discrimination dans les enquêtes statistiques, le programme de recherche se donnait entre autres objectifs le recueil et l'analyse de récits d'expérience sur les discriminations des personnes se disant discriminées dans les enquêtes. En d'autres termes, l'attention ne se focalisait plus exclusivement sur les discriminations « objectives » mais se centrait sur la manière dont les discriminations étaient vécues et ressenties par les intéressés ; cet aspect étant habituellement négligé dans l'étude statistique des discriminations (à l'exception désormais de l'enquête TeO).

Comme l'indiquait le sous-titre de la recherche, le projet initial consistait à aller « des données statistiques aux récits biographiques » en se servant d'entretiens approfondis auprès d'un échantillon de répondants s'étant déclarés discriminés à l'embauche ou au travail et en misant sur leur réflexivité. Deux voies d'analyse complémentaires ont été suivies :

1. L'exploitation des questions sur le ressenti des discriminations reprises ou introduites dans le questionnaire de l'échantillon panélisé de trois, cinq et sept ans après la fin des études issu de l'enquête Génération 98 du Céreq⁸ ; un des objectifs étant de caractériser sociologiquement les individus ayant perçu de la discrimination sur le marché du travail.
2. Une post-enquête qualitative d'une centaine de récits d'expérience sous la forme d'entretiens biographiques auprès des répondants à l'enquête Génération (hommes et femmes) qui se sentaient discriminés au motif du sexe ou de l'origine migratoire dans leur vie professionnelle. Les entretiens ont été centrés sur les parcours scolaires, professionnels, résidentiels et personnels des interviewé-e-s et les analyses ont porté sur les différentes formes de discours au sujet de la discrimination ressentie.

Dans la suite du texte, après avoir présenté la manière dont est formulée la question sur les discriminations à l'entrée de la vie active et les différentes formes de discriminations envisagées par l'enquête Génération du Céreq, nous reviendrons sur quelques-uns des enseignements issus de l'analyse des entretiens avec des jeunes s'étant déclarés discriminés⁹. Nous nous intéresserons à l'usage du terme de « discrimination » dans le discours et aux manières de faire avec les discriminations.

1. Une question sur le ressenti des discriminations

Dans l'enquête dite « Génération 98 » du Céreq et dans l'échantillon panélisé qui en est issu figurait une question sur la discrimination à l'embauche formulée de la manière suivante : Dans votre parcours professionnel depuis 1998, estimez-vous avoir été victime, au moins une fois, de discrimination à l'embauche ?

Si la réponse était positive :

- Une première question complémentaire était posée qui permettait d'indiquer l'intensité de ces discriminations : *C'est arrivé ?* : Une fois / Plusieurs fois / Très souvent.
- Puis une deuxième question permettait de préciser le motif en cause : *Était-ce ?* : Pour la réponse, huit critères étaient énumérés : À cause de votre nom / À cause de la couleur de votre peau / À cause de votre accent / À cause de votre lieu de résidence (votre quartier) / Parce que vous étiez une femme/un homme / À cause de votre look (piercing, couleur ou longueur des cheveux) / À cause d'une particularité physique (taille, poids, handicap moteur) / Pour une autre raison.

⁸ L'enquête initiale a été réalisée en 2001 par le Céreq auprès de 55 000 jeunes sortis du système éducatif en 1998. Pour plus de détails sur l'enquête mère et l'échantillon panélisé on peut se reporter à : <http://www.cereq.fr/index.php/sous-themes/Enquetes-Generation-Sous-Themes/Generation-1998-enquetes-2001-2003-2005-2008>.

⁹ Il ne s'agit ici que d'un compte rendu partiel du programme de recherche bâti à partir de quelques travaux seulement ; une synthèse complète est disponible auprès de l'ANR.

La séquence de questions se terminait par une dernière demande qui visait à préciser la cause principale :
Et avant tout ?

Sur cette formulation, deux remarques peuvent être faites (Primon, 2011). En premier lieu, il est à noter que le libellé contient les termes de « discrimination » et de « victime ». La question de la discrimination est ici explicite, même si la cause n'est pas mentionnée directement dans la question. Dans le contexte de l'époque (2001), il est peu probable que le sens social du terme « discrimination » (le sens attribué par les répondants) ait été stabilisé et univoque. Quant au terme de « victime », il est généralement perçu comme négatif pour soi, même si l'on assiste depuis plusieurs années à des manifestations et des mobilisations collectives de victimes (ou de leurs descendants) aux causes et aux formes variables : déportation, esclavage, sang contaminé, Mediator, amiante, attentats, essais atomiques, etc.

En second lieu, par sa forme, la question sur la discrimination à l'insertion de l'enquête Génération ne peut pas être assimilée à une stricte question d'opinion du type : « À votre avis, dans leur parcours professionnel, certaines personnes sont-elles victimes de discrimination à l'embauche ? » Pour autant, s'il est fait référence à l'expérience du répondant (« dans votre parcours professionnel depuis 1998... »), il est difficile d'y voir une question strictement factuelle, car en introduisant « estimez-vous » dans l'énoncé, l'opinion personnelle du répondant (homme ou femme) est sollicitée. La réponse devient immédiatement moins engageante pour l'enquêté, avec pour conséquence probable une augmentation des réponses positives à la question. En effet, si l'on avait posé une question directement factuelle du type : « Dans votre parcours professionnel depuis 1998, avez-vous été victime, au moins une fois, de discrimination à l'embauche ? », le nombre de réponses positives aurait été vraisemblablement moins élevé.

De ces deux remarques, nous pouvons conclure que la question sur la discrimination à l'embauche posée par l'enquête Génération du Céreq, plutôt qu'un fait avéré ou subi (c'est-à-dire perçu comme tel par l'enquêté-e), permet de saisir un « ressenti » des discriminations qui peut s'appuyer sur une (ou des) expérience directe ou indirecte. Dans une de ses plus vieilles acceptions, notons que « ressentir » voulait dire « sentir ou éprouver ce que sent autrui ».

Il est à signaler qu'à la différence des enquêtes anglo-saxonnes ou européennes aucune question se rapportant à l'appartenance à une minorité potentiellement discriminée n'a été posée dans le questionnaire du Céreq.

2. Des discriminations inégalement ressenties

L'analyse statistique des résultats à la question sur les discriminations ressenties révèle que 11 % des enquêtés répondent par l'affirmative, mais que ce pourcentage global varie grandement selon les propriétés scolaires, sociales ou professionnelles des individus.

Relativement aux marques mises en cause par l'action discriminatoire, 27 % des répondants qui se perçoivent discriminés mentionnent leur appartenance de sexe comme premier critère ; 16 % avancent le nom ; 14 % l'apparence (look) ; 13 % indiquent la couleur de peau ; 13 % une particularité physique (handicap, poids) ; 13 % l'âge ; 10 % le lieu de résidence (quartier) ; 6 % le niveau d'études ; 5 % les origines ; 4 % l'accent ; 3 % la situation familiale et le reste une autre raison.

Rappelons que dans l'enquête le répondant (homme ou femme) qui se disait discriminé pouvait choisir autant de causes hypothétiques de discrimination qu'il le souhaitait parmi celles qui lui étaient proposées. Il est également important de signaler qu'au cours de l'exploitation quatre nouveaux critères ont été introduits à partir de la recodification de la modalité « Autre raison ». Il s'est agi de l'âge, de la situation familiale (enceinte, enfants...), du niveau d'études et des origines (ethniques, religieuses...).

L'analyse des réponses révèle que plusieurs marques sont positivement corrélées, dévoilant ainsi des causes multiples de discrimination et aussi une intersection entre des formes de discrimination (sexe, âge, race, classe, etc.).

Le critère discriminatoire le plus indépendant est aussi celui qui est le plus fréquent, à savoir le sexe : 72 % des personnes qui se disent discriminées à cause de leur sexe ne citent que cette cause. Les particularités physiques (56 %), le nom (50 %) ou le look (46 %) sont aussi fréquemment donnés comme des causes à part entière de discrimination.

En revanche, des marqueurs moins cités tels que le lieu de résidence (38 %), la couleur de la peau (35 %) et plus encore l'accent (10,5 %) sont plutôt vus comme des critères complémentaires : ils apparaissent rarement seuls.

Une analyse factorielle (ACP) a permis de mieux saisir l'interdépendance entre les marqueurs mis en avant et montre une corrélation très étroite entre la discrimination au motif du sexe et celle en raison de la situation familiale (cause reconstruite dans l'enquête). On note également une association entre le critère de l'âge (la jeunesse) et celui relevant de la formation (deux causes reconstruites).

À l'opposé de cet ensemble de critères se trouvent les multiples marques sociales et/ou ethno-raciales de discrimination (nom, couleur de peau, origine, lieu de résidence, accent, apparence) qui se subdivisent à leur tour en marqueurs sociaux associés aux jeunes des classes populaires (accent, look) et ceux ouvertement ethno-raciaux (nom, couleur, origine), auxquels on peut agréger la zone de résidence (le quartier) : 90 % des jeunes issus de l'immigration nord-africaine se sentant discriminés mentionnent les marques ethno-raciales et géographiques. C'est aussi le cas de 82 % des enfants originaires d'Afrique subsaharienne (par leurs parents) et de 75 % des fils ou filles originaires de Turquie et du Proche-Orient.

3. Discrimination : l'usage du mot

À la suite de ces premiers résultats, la post-enquête qualitative (2008-2009) auprès de plus d'une centaine de jeunes hommes ou femmes s'étant déclarés discriminés à l'enquête Génération a permis d'approfondir la connaissance de l'expérience subjective des discriminations et la manière dont les agents en parlent.

Le premier constat unanime à l'issue de l'analyse des entretiens concerne le faible usage du terme de « discrimination » dans les entretiens. La consigne pour l'intervieweur était de ne pas prononcer le mot au cours de l'entretien, mais seulement à la fin de celui-ci si l'interviewé n'en parlait pas directement.

Paul Cuturello (2001) s'est livré à un comptage des usages du terme à l'aide d'une analyse à base lexicométrique de 31 entretiens conduits exclusivement auprès de jeunes hommes d'origine nord-africaine s'étant tous déclarés discriminés en raison de leur origine dans l'enquête Génération. Il note que dans la population masculine en question le vocable est cité 139 fois, mais par 25 personnes et

non par la totalité : 6 ne l'employant jamais alors qu'elles avaient répondu positivement à la question sur la discrimination dans le questionnaire. Toujours dans la même étude, les termes co-occurents de « discrimination » sont multiples avec, d'une part, un emploi relativement fréquent des termes « traitement » et « différence » – en ce sens la discrimination est assimilée à une « différence de traitement » – et, d'autre part, des vocables tels que « existe », « existera », « aura » pour bien signifier la réalité de la discrimination (de son existence) ; ce qui tend à montrer qu'aux yeux des discriminés (ou de ceux qui disent l'être) le fait de l'existence des discriminations doit être défendu, la reconnaissance du fait discriminatoire n'étant pas encore socialement acquise.

Autre constat, la discrimination, dans les entretiens, se dit fréquemment à partir de l'évocation d'exemples concrets et souvent personnels plutôt qu'à l'aide de définitions générales. Signalons également que dans les récits d'expérience les termes « discrimination » et « racisme », ou « raciste », ne forment pas des co-occurents. Dans le discours des discriminés à l'adresse des chercheurs, les discriminations ne sont toujours pas posées ouvertement comme une conséquence pratique du racisme. Dans le même corpus, la notion d'injustice n'apparaît pas et le terme d'inégalité, semble-t-il, n'est pas non plus un vocable associé usuellement à celui de discrimination. À l'évidence, le discours recueilli ne s'inscrit pas dans un esprit de dénonciation ou de revendication.

Henri Eckert (2011), de son côté, note aussi que parmi les jeunes (hommes et femmes) d'origine nord africaine ayant déclaré des discriminations moins d'un interviewé sur dix utilise le mot à son initiative. Même lorsque les situations décrites et vécues appellent le terme de « discrimination », le vocable en question n'est pas toujours introduit dans le propos. Le plus souvent, l'initiative revient à l'enquêteur qui en parle et utilise le terme en fin d'entretien.

À partir de ces deux études, nous pouvons voir que, contrairement peut-être à une idée reçue, le terme de « discrimination » est peu repris par les concernés, les raisons de ce non-usage restant à approfondir. Il est probable que ce terme, en renvoyant à une réalité négative, semble peu approprié pour parler ouvertement de soi et de sa propre expérience sociale. Mais la raison n'est certainement pas que psychologique.

L'analyse des entretiens nous apprend que cette absence du mot (ou quasi-absence) va de pair avec une forme de mise à distance des situations vécues.

Manières de faire avec les discriminations et postures

En effet, lorsque les situations discriminatoires sont évoquées dans les entretiens, deux grandes attitudes (ou postures) sont perceptibles. Dans le cas le plus fréquent, on a cherché à « faire avec », à composer, à s'arranger, à esquiver, etc. Plus rarement, on a cherché à y faire face et dénoncé les situations et les acteurs en cause (Cuturello, 2011). Lorsque les personnes cherchent à « faire avec », dans le discours l'interlocuteur nie fréquemment pour lui-même l'expérience de la discrimination : celle-ci existe, mais la personne ne l'a pas vécue. Selon l'auteur (Cuturello, 2011), on peut déceler ici une forme de déni personnel ou individualisé, ou du moins une mise à distance de la situation permettant de ne pas endosser le statut négatif de victime et aussi de ne pas entrer dans le mécanisme de la dénonciation. Dans un registre proche les intéressés relativisent (minimisent) l'effet des situations discriminatoires (y compris le racisme), sans nier pour autant leur existence. Dans cette optique, les difficultés de parcours n'ont pas à être attribuées mécaniquement aux pratiques discriminatoires : les échecs ou les difficultés pouvant

avoir des causes personnelles (manque de qualifications, manque de compétences, etc.). Les individus qui « font avec » les discriminations valorisent dans leur discours la volonté, l'initiative, la persévérance, autant d'attitudes qui permettraient de ne pas s'y arrêter et au final d'y échapper (Valérie Daniel, 2011).

L'autre registre (beaucoup moins fréquent) consiste à « faire face » à la discrimination (et non plus « avec ») et à la dénoncer. Les interlocuteurs qui endossent cette position reconnaissent avoir une expérience directe des discriminations et en avoir été eux-mêmes victimes. Les exemples dans ce cas se réfèrent souvent aux pratiques de sorties et aux contrôles policiers.

Valérie Daniel (2011) a essayé d'analyser, dans les discours, la posture individuelle face à « l'épreuve de la discrimination » en la liant à la position sociale. Elle repère trois postures distinctes qui s'inscrivent selon elle dans le registre du « faire face » :

- Une posture d'opposition impuissante qui se nourrit de frustrations, d'insatisfactions, où la discrimination apparaît comme une épreuve non surmontée : orientations scolaires contrariées, stages difficiles à obtenir, occupation des emplois qui restent (Eckert, 2011). Cette posture se rencontre surtout dans le discours des salariés d'exécution.
- Une posture de démarquage où l'on surmonte les discriminations et où les origines passent après la valorisation des compétences. Cette posture s'observe principalement chez les hauts diplômés qui occupent des positions de cadres.
- Une posture ouvertement critique, qui expérimente l'existence de la discrimination et qui la surmonte mais qui ne l'accepte pas, ce qui se traduit par des actes : démission de postes, changement de fonction, etc. Cette posture se rencontre plutôt dans le salariat et les professions intermédiaires (métiers de l'action sociale ou éducative).

Dans des temps marqués par le reflux des luttes sociales et la déconstruction des organisations collectives, on peut comprendre que les logiques d'acteurs restent avant tout individuelles et consistent, au quotidien, à s'arranger bon gré mal gré avec la réalité telle qu'elle est (à faire avec) plutôt qu'à la dénoncer ou à chercher à la transformer collectivement. Malgré tout, combattre les discriminations racistes dans la société doit obéir à une autre ambition, à savoir subvertir l'ordre des choses.

Références bibliographiques

CUTURELLO P., « Discrimination : faire face ou faire avec ? Le(s) sens du mot "discrimination" chez les jeunes d'origine maghrébine », *Agora Débats/Jeunesses*, 2011/1, n° 57, p. 63-78

<http://www.cairn.info/revue-agora-debats-jeunesses-2011-1-page-63.htm>

http://www.unice.fr/urmis/IMG/mp3/1_CUTURELLO.mp3

DANIEL V., « L'épreuve de la discrimination : postures individuelles et positions sociales », *Agora débats/jeunesses*, 2011/1, n° 57, p. 79-89

<http://www.cairn.info/revue-agora-debats-jeunesses-2011-1-page-79.htm>

http://www.unice.fr/urmis/IMG/mp3/D_DANIEL.mp3

ECKERT H., « Discrimination et reproduction sociale ou l'emploi qui reste... », *Agora débats/jeunesses*, 2011/1, n° 57, p. 107-120

http://www.cairn.info/resume.php?ID_ARTICLE=AGORA_057_0107

ECKERT H. et PRIMON J.-L., « Introduction. Enquêter sur le vécu de la discrimination », *Agora débats/jeunesses*, 2011/1, n° 57, p. 53-61

<http://www.cairn.info/revue-agora-debats-jeunesses-2011-1-page-53.htm>

PRIMON J.-L., « La perception des discriminations au filtre des enquêtes statistiques », *Agora débats/jeunesses*, n° 57, p. 121-134

<http://www.cairn.info/revue-agora-debats-jeunesses-2011-1-page-121.htm>

ENQUÊTE SUR LES DISCRIMINATIONS PARMIS LES JEUNES LYCÉENS

Véronique Cyprien-Arcamone,
responsable du Conseil régional des jeunes

Bonjour, je suis responsable du Conseil régional des jeunes.

À l'occasion du lancement du 7^e mandat du Conseil régional des jeunes (CRJ) en décembre 2010, le président Michel Vauzelle proposait aux jeunes élus de créer un groupe de travail sur le thème de la lutte contre les discriminations dans le cadre de la création d'une Charte régionale de la lutte contre les discriminations.

Après plusieurs séances de travail et rencontres tant avec les élus régionaux qu'avec Pierre Chauvin ou encore Yolande Eskenazi (Défenseur des droits), nos jeunes élus ont pu, de façon plus précise, poser la bonne définition sur ce mot « discrimination ».

Ce groupe de travail composé donc de jeunes conseillers issus d'établissements de la région a travaillé en 2011 à la conception du questionnaire, avec l'appui de la Région.

Destiné aux établissements (lycées et CFA) de Provence – Alpes – Côte d'Azur, le questionnaire a été diffusé dans les 123 établissements qui participaient à l'aventure CRJ (pour le 7^e mandat), soit un tiers des établissements de la région ; 55 établissements ont répondu (soit un taux de 45 %) avec 2 062 réponses exploitables (soit environ 1 % de la population lycéenne en Provence – Alpes – Côte d'Azur).

La tranche d'âge la plus représentée est celle des 15-18 ans (89 % des répondants).

Si nos jeunes élus ont pu, au bout de quelques semaines, comprendre de façon claire cette notion de « discrimination », il est apparu que ce terme était encore flou pour une large partie des jeunes interrogés. Malgré des questions mettant en scène des situations fictives, ce sujet mériterait encore des explications auprès des jeunes lycéens et apprentis ; sous quelle forme et où ? Le milieu scolaire est-il le mieux approprié ? Certainement au vu des résultats du questionnaire. Les jeunes lycéens et apprentis ont-ils tous le même niveau de connaissance de cette notion ? Autant de questions posées aujourd'hui.

Les jeunes élus se sont également intéressés à la discrimination de genre dans les métiers. Les résultats de l'enquête laissent plutôt penser que ce ne sont pas tant les métiers qui sont perçus comme étant faits pour les hommes ou pour les femmes mais les choix d'orientation qui « créent » ou renforcent ces catégorisations, même si 92 % des répondants estiment que leur propre orientation scolaire n'est pas déterminée en fonction de leur sexe.

Sur l'expérience de la discrimination, que l'on soit « victime, témoin ou acteur », il y a un écart important entre les situations vécues et les situations constatées. La question n'étant pas posée de savoir où avait eu lieu la ou les discriminations, nous ne pouvons pas apporter de réponse précise mais nous pouvons imaginer que, les jeunes répondants passant le plus clair de leur temps au lycée, les situations se dérouleraient plutôt en milieu scolaire. Mais ce n'est qu'une supposition.

Que ce soit en tant que victime, témoin ou acteur, 17 items étaient proposés dans le questionnaire (âge, sexe, origine, situation de famille, orientation sexuelle, mœurs, caractéristiques génétiques, [non-] appartenance à une ethnie, handicap, [non-]appartenance à une nation, une race, apparence physique, nom, état de santé, opinions politiques, activités syndicales ou convictions religieuses) correspondant aux critères prohibés par la loi.

En tant que victime : 37 % des répondants estiment qu'ils ont été victimes de pratiques discriminantes. L'apparence physique et l'origine sont les deux critères les plus souvent évoqués en la matière, devant le nom, la race et l'âge. Les discriminations liées au genre semblent constituer un volet moins élevé mais quand même significatif (5 %).

En tant que témoin : 57 % des jeunes affirment avoir été témoin de pratiques discriminantes envers une autre personne. Parmi eux, les filles sont relativement plus nombreuses. La race et l'apparence physique sont les deux critères les plus recensés, devant l'origine, l'orientation sexuelle et le handicap.

En tant qu'acteur : un répondant sur cinq estime avoir déjà eu une attitude discriminatoire envers une autre personne. Elle a porté le plus souvent sur l'apparence physique et la race, devant l'orientation sexuelle, l'origine et le nom de famille. Les garçons sont relativement plus souvent acteurs de discrimination que les filles et cela intervient plus souvent en lien avec l'origine et moins sur le physique.

La démarche de nos jeunes élus avait pour but de faire émerger des idées voire des solutions pour lutter contre les discriminations.

Dans l'hypothèse d'une expérience vécue de discrimination, le chef d'établissement, le conseiller principal d'éducation et le professeur seraient, dans l'ordre décroissant, les trois relais les plus sollicités. Les autres recours cités en cas de discrimination seraient leur entourage familial ou amical (les items proposés par les jeunes élus étaient : le chef d'établissement, le CPE, les délégués de classe, un professeur, le représentant de l'État ou une organisation lycéenne).

Concernant les solutions qui s'offrent aux victimes de discriminations, l'analyse faite par le groupe de travail du CRJ complète ce qui précède et met en avant la justice, le recours à une association (grosse majorité), la discussion avec les proches ou une « administration » ; de nombreuses réponses disent aussi qu'il faut « apprendre à se défendre », d'autres, moins nombreuses, qu'il faut « mépriser » ceux qui vous discriminent.

Le groupe de travail « Lutte contre les discriminations » a également souhaité soumettre l'idée de la création d'une « cellule de veille sur les discriminations » composée d'élèves et d'adultes référents pour soutenir les victimes de discriminations et les aider à réagir.

66 % des répondants trouvent utile d'installer « une cellule de veille sur les discriminations » au sein des

établissements scolaires. Parmi eux, les filles sont plus nombreuses.

67 % des jeunes sont favorables à l'idée d'organiser un débat sur la discrimination.

On note toutefois que 60 % des personnes interrogées n'oseraient pas se diriger vers une cellule de veille, notamment les garçons, relativement plus réticents à cette idée.

Enfin, concernant des idées nouvelles pour lutter contre les discriminations, un groupe de travail CRJ a recensé, analysé et synthétisé les réponses aux questions « ouvertes » de la fin de l'enquête. Il en ressort les éléments suivants qui, sans être nécessairement significatifs du point de vue des effectifs qui les ont mentionnés, sont toutefois autant d'axes de travail à étudier.

Les idées générales qui ressortent sont celles parlant d'actions de sensibilisation dans les lycées et les collèges et surtout dès le plus jeune âge : école maternelle par exemple. Pour les plus grands sont évoquées des diffusions de vidéos « choquantes ». Il y a eu aussi beaucoup de réponses proposant une augmentation des sanctions, que ce soit au niveau scolaire ou au niveau pénal. Le problème, tel que le perçoivent beaucoup de jeunes, vient de l'éducation.

Concernant les actions que pourrait mener la cellule de veille, une majorité de personnes proposent de faire des campagnes de prévention et de sensibilisation. Il faut des personnes pouvant mettre en confiance et soutenir les victimes. Ils proposent aussi des débats qui feraient intervenir des victimes qui s'en sont sorties. Il y a des demandes de sanctions et une demande d'anonymat pour les jeunes qui se présenteraient à la cellule de veille.

Sur proposition de 7 items (création d'affiches originales, création de comités de promotion de la charte de lutte contre les discriminations, organisation d'un concours photo, organisation de concerts, campagne d'affichage, organisation d'un mouvement sur les réseaux sociaux et création d'un conte relatif à des actions qui sembleraient intéressantes), on note principalement la création d'affiches et l'organisation de concerts. L'item qui recueille le moins bon écho est la création d'un conte.

Pour leur part, les jeunes élus du CRJ ont eu l'idée de créer un bracelet accompagné d'une carte sur laquelle sont notées les coordonnées du Défenseur des droits pour les six départements de Provence - Alpes - Côte d'Azur.

Il faut tout de même souligner que 71 % des répondants à l'enquête ne pensent pas qu'une charte sur les discriminations aiderait au changement des mentalités.

Néanmoins, nous pouvons en conclure que les jeunes voient plutôt des solutions actives que la promotion de principes éthiques... Mais ils sont toutefois plus de 500 à penser que c'est une bonne idée pour les motifs suivants : cela pourrait améliorer la situation, changer des mentalités, servir d'outil de sensibilisation et faire réfléchir davantage les personnes discriminantes. Et enfin, la charte pourrait expliquer les risques liés aux discriminations.

Merci beaucoup.

PRÉSENTATION D'UN PLAN TERRITORIAL DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

Frédéric Vigouroux,
maire de Miramas

Madame, monsieur, je suis fier d'avoir été invité à la 1^{re} Journée régionale d'observation des discriminations et à la mise en place cet observatoire.

Je voudrais le faire humblement, parce que je me suis retourné vers mes équipes et j'ai dit : « Mais qu'est-ce qu'on a fait pour être invités dans ce lieu prestigieux qu'est la préfecture sous les lambris de la République pour parler de discrimination, et qu'est ce qu'a fait la ville de Miramas ? » D'abord, une petite réaction par rapport à ce qui a été dit tout à l'heure par notre chercheur. Vous avez eu une phrase qui me paraît essentielle et qui est la base de notre réflexion dans nos villes. Vous avez dit : « Il ne faut pas jouer l'opposition entre la lutte contre les discriminations et les inégalités sociales. » Eh oui, c'est là ce qui ne faut pas faire. Jouer l'un contre l'autre. Il s'agit bien des conséquences des deux notions.

La situation actuelle est presque historique dans notre pays. Plus il y a de casse sociale, plus la situation sociale est catastrophique et plus les discriminations augmentent. C'est une évidence. Ce qui m'a le plus frappé en arrivant en 2008 dans la commune de Miramas, c'est que ces discriminations sont de plusieurs natures. Vous les connaissez, vous être des spécialistes. Dans une ville où le revenu moyen par habitant est l'un des plus faibles de la région, qui a plus de 40 % de logements sociaux et où énormément de jeunes font de l'intérim et ne trouvent pas d'emploi, vous pensez bien que la question de la discrimination, on l'imagine directement sur les origines. Mais j'ai aussi beaucoup de femmes seules. Les difficultés d'accès à l'emploi peuvent s'expliquer par des discriminations. L'absence de réponse des crèches est aussi une discrimination. Je pense aux personnes handicapées où quasiment rien n'a été fait pour elles. Où nous ne savions pas que nous payions une dotation parce que nous n'étions pas à jour. C'est-à-dire que nous n'appliquons pas encore la totalité de la loi. Je pense aussi aux personnes âgées qui ont de très petites retraites et qui n'ont plus accès à la culture. Là aussi une discrimination. Bref, une société malade engendre forcément une discrimination dans tous les étages de la maison de la République.

Je vais tout simplement vous rappeler ce que l'on a fait et peut-être que vous me poserez des questions sur ce que l'on n'a pas fait et sur les effets que cela a eu.

En 2008, nous avons lancé un plan de lutte contre les discriminations par de la sensibilisation en direction des élus. Je peux vous dire qu'à gauche comme à droite la formation des élus sur les discriminations n'est pas une sinécure. Je pense que ça devrait être inscrit dans l'obligation pour chaque élu avant chaque élection de passer un examen et une formation, car quelquefois on entend des choses à la télévision, à la radio où ailleurs qui ne sont pas piquées des vers. Dans mon propre conseil municipal, y compris dans ma propre majorité, il était très intéressant de former ces élus qui sont pourtant des amis.

Nous avons aussi lancé ces formations auprès des chefs de service et des principaux dirigeants associatifs de ma commune.

Nous avons dans le même temps élaboré un diagnostic et des préconisations pour la mise en place d'un plan d'actions.

En 2009, ce plan de lutte de la commune a investi plusieurs thématiques telles que l'emploi, l'accès au droit, le handicap, l'éducation, les ressources humaines. J'y reviendrai. Ces thématiques ne sont pas figées et peuvent évoluer dans le temps en fonction des besoins.

En 2012, nous avons mis en place un comité de pilotage sur la formalisation et la démarche d'un plan de lutte contre les discriminations, en concertation avec l'ensemble des partenaires du projet : l'ACSé, la ville, le SAN (syndicat d'agglomération nouvelle), la MDE, la mission locale, le Conseil régional, le Conseil général.

Nous essayons d'être exemplaires. Nous avons planifié des actions. Nous en avons mené en interne au niveau des ressources humaines, on s'est attaqué aux propres salariés de la ville, afin de mettre en place un plan de formation à tous les étages de la commune face aux problèmes de discrimination.

Nous avons tenu des formations des agents d'accueil. Nous avons mis en place des relations avec des partenaires pour leur personnel et les associations. Puis nous avons dans le service de communication un certain nombre d'articles qui sortent de notre magazine. Mais il y a une discrimination qui m'a particulièrement énervé lorsque je suis arrivé en 2008. Une discrimination que l'on ne voit pas portant sur l'accès à l'embauche dans les collectivités territoriales. Eh bien, madame, monsieur, je suis la seule commune à avoir mis un comité d'embauche pour les personnels municipaux en y associant l'opposition politique. Pourquoi je vous dis ça ? Parce qu'au moins les gens qui sont embauchés dans ma commune le sont sur des bases réelles de leurs compétences et de leurs qualifications. Et quand on sait que les emplois ne se créent pas beaucoup dans notre pays actuellement, vous pensez bien que les seuls emplois publics qui se créent dans les collectivités locales après des départs en retraite, eh bien il fallait mettre cela.

Croyez-moi, ça n'a pas été très simple. Mes propres amis m'ont beaucoup interrogé sur cette démarche. Je leur ai dit que la meilleure façon de protéger les salariés et de démontrer dans une commune que les discriminations n'étaient pas à l'ordre du jour, c'était d'abord de s'appliquer à ce que certains appellent le clientélisme, que moi j'appelle la vieille recette politique, c'est-à-dire l'embauche des personnels avec l'opposition politique.

La deuxième chose qui nous a le plus énervés, et moi je le vis, est la suivante. Je suis issu d'une famille qui n'avait pas de cuillère en argent dans la bouche. J'ai fait toute mon éducation au collège entre la Cité des 4 000 Logements et le Franc-Moisin en Île-de-France sur les derniers bidonvilles en plaine Saint-Denis à côté de La Courneuve. Et donc forcément j'ai découvert très jeune la question du racisme. Elle est plus ou moins prégnante dans l'histoire de notre pays mais ce qui est certain c'est que je la constate à l'embauche. C'est pour ça que nous avons lancé une CVthèque anonyme, que nous avons travaillé, et les partenaires, c'est-à-dire les entreprises, ont découvert à cette occasion-là des gens qu'ils n'auraient jamais reçus en première instance au tri des CV. C'est quelque chose que nous avons testé, et ça a fonctionné.

Ensuite il y a une autre dimension dans la discrimination qui m'interpelle beaucoup. C'est la question des femmes. J'ai recruté plus de directrices que de directeurs. Je l'ai fait volontairement parce qu'elles n'arrivent pas à atteindre les responsabilités les plus éminentes dans les collectivités territoriales. De plus en plus je fais l'inverse dans les centres de la petite enfance. En clair, dans les crèches je ne vois arriver que des femmes et je pense qu'il faut que je recrute aujourd'hui que des hommes. Il faut arriver à une parité mais dans l'autre sens. Ça peut vous paraître un peu en désordre mais ce sont de petites touches que nous essayons de faire pour rééquilibrer les choses et permettre à chacun de s'y retrouver.

Un dernier élément. Je ne suis pas de ceux qui pensent que les choses se régleront simplement parce qu'en tant que maire j'ai décidé dans ma commune de réhabiliter tous les logements sociaux, que j'essaie de faire que tout le monde accède à la culture, que je multiplie les crèches ou les micro-crèches ou les services publics. À défaut d'avoir de l'activité et de l'emploi, il nous reste à créer des services publics pour essayer de faire du lien et du « vivre ensemble ». Mais je pense qu'il y a beaucoup de choses

qui se jouent dans l'éducation et notamment pour les plus jeunes enfants. C'est pour cela qu'on a doublé les budgets éducatifs dans les écoles et le primaire. En augmentant ces budgets nous avons augmenté la visibilité en termes de projets. Je cite toujours les élèves de cette école qui est au cœur d'un des quartiers les plus pauvres, qui ont découvert pendant une semaine le Louvre à Paris et qui ont fait un rapport – madame la déléguée était présente – sur ce qu'ils avaient vu. Nous avons été absolument ébahis de voir des petits enfants nous apprendre que tel tableau était de tel peintre alors que nous ne le savions pas.

Voilà, l'égalité des chances ça nous permet de lutter contre toutes formes de discrimination. Et moi, votre observatoire, je lui souhaite longue vie mais je voudrais aussi que vous ne fassiez pas d'autres discriminations. Je voudrais que vous invitiez la prochaine fois un maire d'une petite commune rurale et pas forcément un maire d'une ville pauvre qui essaye de se débattre pour s'en sortir, ou les quartiers Nord de Marseille parce que l'on ne parle que de ça en France aujourd'hui. Essayons de voir aussi les discriminations dans ces villes rurales où les gens n'ont pas la possibilité de se déplacer pour aller chercher un emploi et vivent des situations d'isolement extrêmement profondes. Je vous le dis, je suis un peu surpris d'avoir été invité. Je ne pense pas avoir fait le quart de la moitié de ce que j'aurai pu faire depuis quatre ans mais il est possible de changer la donne. Je le crois. Par contre il n'est pas possible de changer la donne si l'on est dans une situation de l'emploi aussi catastrophique. Parce ce que vous pouvez venir avec les discours de la République, quand vous avez en face de vous des gens qui crèvent la faim et qui n'ont aucun moyen de s'en sortir aujourd'hui, on passe pour des hurluberlus. Et ils sont gentils avec moi parce que je suis le maire. Je suis le dernier rempart de la République.

Tout le monde veut rentrer dans la fonction publique territoriale, et je passe mon temps à dire non car je n'ai pas les moyens, ça laisse des pans entiers de gens qui vivent aujourd'hui mal intérieurement. Et je voyais tout à l'heure la souffrance des personnes, le ressenti qu'elles exprimaient à travers différents mots que vous avez utilisés. Il y a énormément de souffrance, elle peut prendre toutes les formes que vous vivez les uns et les autres au travail aussi. Et notre rôle en tant qu'élus est d'essayer d'apporter des réponses concrètes. Je ne suis pas persuadé d'y arriver tout le temps. Voilà pourquoi mes équipes ont beaucoup insisté pour que je vienne. Peut-être que c'était à elles qu'elles pensaient, tout ce travail qu'elles font formidablement, mais il nous reste beaucoup de chose à faire.

Je souhaiterais vous lancer un message concernant les jeunes de moins de 25 ans. Je ne voudrais pas que certains d'entre eux me parlent de discrimination liée à l'embauche alors que dans le même temps ils ne se rendent pas à un rendez-vous que j'aurais obtenu avec un employeur.

Je ne voudrais pas que cette génération arrive avec un discours préconçu sans même avoir vécu la discrimination. Je suis ahuri de voir comment certains rejettent une quelconque solution proposée en termes de formation, d'emploi même précaire. Il y a déjà un travail à faire pour éviter qu'ils s'enferment dans des logiques préconçues.

Je lance cet appel, aidez-nous, nous les élus, à essayer de trouver des solutions pour cette génération. Il y a des droits mais il y a aussi des devoirs.

En tant qu'élus, je prends cette phrase de Mendès France : « Quand on est élu ou quand on a du pouvoir on a moins de droits et on a plus de devoirs. »

Merci à vous.

LE DISPOSITIF CREER DE LA REGION

Pierre Chauvin,
chef de la Mission « Lutte contre les discriminations et promotion de l'égalité » du
Conseil régional

Bonjour, je suis en charge au Conseil régional de la mission qui est dédiée à la lutte contre les discriminations et à la promotion de l'égalité, qui est une mission transversale de l'ensemble des services du Conseil régional.

Il m'a été demandé de vous parler du dispositif régional CREER mis en place par la Région pour la période 2011-2014.

CREER signifie « Contrat régional pour l'emploi et une économie responsable », il est clairement situé dans le domaine de l'emploi. Je ne suis pas un spécialiste de l'emploi, mon champ de compétence se situant plutôt dans le domaine de la prévention et de la lutte contre les discriminations et dans celui de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Toutefois, CREER est une bonne illustration de la volonté de l'institution régionale d'intégrer l'objectif de prévention et de lutte contre les discriminations à ses principales politiques d'intervention, qu'elles découlent de ses compétences légales ou de ses choix volontaristes.

Le dispositif CREER a pour objectif de favoriser le maintien ou la création de 10 000 emplois de qualité par an au sein de l'économie régionale. Il répond à trois enjeux :

- l'accès pour tous-tes à un emploi de qualité ;
- la création et le développement d'entreprises et d'activités ;
- le soutien à un mode de développement citoyen et responsable.

Il s'appuie sur quatre principes stratégiques :

- la mobilisation des acteurs autour d'une gouvernance partagée ;
- l'élaboration de parcours cohérents et adaptés ;
- la territorialisation des actions ;
- l'expérimentation.

L'un des axes d'action de ce dispositif est le soutien à l'accès et au maintien dans un emploi de qualité. Il vise à construire des logiques de parcours en favorisant l'accueil, l'information et l'orientation des personnes en recherche d'emploi, en leur apportant une formation adaptée, en développant des actions d'insertion professionnelle, en sécurisant les emplois et en luttant contre les discriminations.

En effet, même si, comme l'a indiqué Gaëlle Lenfant ce matin, il existe d'autres causes d'inégalités dans l'accès à l'emploi que les discriminations, il n'en reste pas moins évident, comme elle le soulignait, que celles-ci sont l'une de ces causes, et qu'il est vain d'envisager une politique efficace d'accès et de maintien dans des emplois de qualité sans s'attaquer résolument aux racines des comportements discriminatoires, qui tendent à exclure de l'emploi celles et ceux qui, pour des causes diverses, se distinguent de la norme majoritaire intériorisée dans l'inconscient collectif.

Par ailleurs, le dispositif CREER est fondé, comme son nom l'indique, sur la notion de contrat entre une très large diversité d'acteurs et s'appuie sur le principe de gouvernance partagée.

C'est pourquoi il a été décidé d'articuler CREER autour de sept « chantiers stratégiques », dont l'un est précisément dédié à la promotion de l'égalité professionnelle, les autres étant consacrés à l'articulation

emploi-formation, à la création, reprise et développement d'entreprises et d'activités, à l'économie créative et durable dans le cadre de la Méditerranée, au développement de l'économie responsable, à la promotion de l'économie verte et à l'harmonisation des rapports entre grandes entreprises et sous-traitance.

Dans cette optique de gouvernance partagée, le chantier consacré à l'égalité professionnelle, comme les autres chantiers du dispositif CREER, regroupe plusieurs dizaines d'acteurs institutionnels, associatifs, socio-économiques, OPCA, qui ont à cœur d'inclure la lutte contre les discriminations et la promotion de l'égalité professionnelle au sein de leurs missions, par ailleurs très diverses.

Instance majeure de la concertation voulue par le Conseil régional, le chantier, qui se réunit quatre fois par an environ, est co-présidé par Mme Michèle Tregan, conseillère régionale déléguée à l'emploi, et par Mme Gaëlle Lenfant, vice-présidente du Conseil régional en charge, dans le cadre plus large de sa délégation, de la lutte contre les discriminations.

Il est un lieu de réflexion, d'échanges, de proposition d'actions concertées, et aussi de suivi et d'évaluation des actions entreprises.

À l'image de ses deux co-présidentes, son originalité – et sa richesse – est d'associer à la fois des acteurs dont le champ d'intervention se situe dans le domaine de l'emploi, et d'autres dont l'action est dédiée à la lutte contre les discriminations et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Le croisement de ces deux logiques est novateur et porteur d'une perspective d'intégration véritable des exigences de non-discrimination et d'égalité au sein d'une politique publique, en l'occurrence celle de l'emploi, en préfiguration d'une intégration progressivement étendue à d'autres politiques publiques.

Un autre atout du chantier est la grande diversité des structures participantes : de par leurs vocations elles-mêmes très diverses, celles-ci permettent d'intervenir en matière de sensibilisation, de formation, de professionnalisation et d'accompagnement en direction de l'ensemble des publics concernés par la prévention et la lutte contre les discriminations : les publics en recherche d'emploi ou en parcours d'insertion (publics discriminés ou potentiellement discriminables), les intermédiaires de l'emploi, les acteurs de la formation, les responsables des branches professionnelles ou d'entreprise, les responsables des ressources humaines, les représentants syndicaux...

La richesse qui découle de cette diversité et des échanges d'expériences que l'on peut en attendre implique une logique de réseau complémentaire à celle qui est l'un des objectifs du dispositif régional d'observation des discriminations lancé aujourd'hui par l'État, l'ORM et la Région, de même que cette démarche sera complémentaire à la démarche partenariale engagée par la Région pour élaborer la future Charte régionale pour la prévention et la lutte contre toutes les discriminations.

Enfin, lutter contre les discriminations dans le domaine de l'emploi (comme dans les autres domaines d'ailleurs) implique de rendre visible la réalité de ces discriminations et de mettre en évidence les ressorts qui en sont à la source. En ce sens, les acteurs du chantier CREER attendent beaucoup du travail du dispositif régional d'observation qui se met en place, et ils y apporteront en retour toute leur contribution.

Je vous remercie.

LES POLITIQUES DE L'ACSÉ

Hanafi Chabbi,

responsable du pôle « Cohésion territoriale, égalité des chances et lutte contre les discriminations », DRJSCS PACA

Bonjour, pour moi qui viens de la DRJSCS, mais qui suis transfuge aussi de l'ACSé et du Fasild surtout, certes c'est la journée de lancement de l'observatoire, mais en regardant des compagnons de route associatifs et professionnels, c'est plutôt une journée de « relancement » du travail accompli depuis ces dernières années dans la lutte et la prévention des discriminations.

Alors on me demande de dire deux mots de la politique de l'ACSé. Je parlerai plutôt des programmes de l'ACSé. En cela, je me demande dans quelle mesure les programmes et leur addition font une politique. C'est une question ouverte.

La deuxième question que vous allez sûrement me poser c'est : pourquoi la DRJSCS parle des programmes de l'ACSé ? Tout simplement, depuis le 1^{er} janvier 2010, la DRJSCS sous l'effet de la RGPP a récupéré la direction régionale de l'ACSé, son personnel et ses missions.

Puis d'où vient cette compétence de l'ACSé sur les discriminations ? C'est vrai que l'ACSé, quand elle est née à la faveur de la loi sur l'égalité des chances en 2006 suite aux émeutes urbaine de l'automne 2005, est plus connue sur les thématiques des politiques de la ville. La question des discriminations, on la perçoit de temps en temps. Peut-être qu'on a du mal à l'identifier. C'est pour cela que je pourrai vous en dire un mot.

L'article qui a fondé l'ACSé se trouve au détour d'une phrase : « l'agence concourt également à la lutte contre les discriminations ». Il faut attendre les modifications de la législation 2007-2009 pour savoir que l'ACSé a trois missions : la cohésion sociale sur les territoires de la politique de la ville, la prévention de la délinquance et enfin quelque chose de plus précis, la prévention des discriminations liées à l'origine.

Mais cela reste encore général et générique. Il faut attendre le contrat d'objectif de performance signé entre l'État et l'ACSé le 14 octobre 2010 pour en savoir un peu plus. Là on définit un peu plus les missions de l'agence dans le cadre de la prévention des discriminations liées à l'origine et l'égalité des chances. C'est l'article 2 du contrat d'objectif, qui va de 2010 à fin 2013, dans lequel on a une idée ce que fait l'ACSé dans la prévention des discriminations.

Tout d'abord il est rappelé le contexte institutionnel de la politique de lutte contre les discriminations de l'État. Il est fait référence à la création de la Halde – aujourd'hui Défenseur des droits –, qui est présentée comme le socle du cadre commun.

Ce n'est qu'après que l'on précise que l'ACSé intervient en complément des politiques de droit commun menées par l'État.

Il faut retenir trois choses de ces contrats d'objectifs entre l'ACSé et l'État pour les publics.

Pour les publics, il est question que l'ACSé intervienne sur les discriminations directes liées à l'origine dont peuvent être victimes les personnes en matière d'éducation, d'emploi et de logement, en vue de rétablir à leur profit un traitement équitable et l'égalité des chances. On voit bien un déplacement sémantique entre l'égalité de traitement, l'équité de traitement et l'égalité des chances.

Ensuite, concernant le mode d'action de l'ACSé sur la prévention et la lutte contre les discriminations, il est précisé que l'agence vise tout d'abord à sensibiliser l'environnement, l'employeur, les bailleurs, le milieu éducatif, etc., afin de lutter contre les stéréotypes et les préjugés.

Le deuxième mode d'action, c'est le soutien aux individus et aux groupes dans la connaissance de leurs droits et l'accès aux dispositifs.

Le troisième mode d'action, c'est de favoriser le partenariat entre les institutions et les associations. Autrement dit c'est de créer une culture institutionnelle.

Ensuite vient la question du champ géographique. L'action de l'ACSé ne se limite pas à la politique de la ville. Cette compétence s'exerce sur l'ensemble du territoire.

Voilà ce que l'on peut dire. En quatre ans les choses se sont précisées pour l'ACSé sur sa mission confiée par les pouvoirs publics.

Avant de vous présenter les trois programmes de l'ACSé sur ses trois thématiques, à savoir les diagnostics territoriaux, la formation des acteurs et les plans territoriaux de prévention. Monsieur le maire de Miramas a présenté comment cela se décline sur un territoire, je voudrais faire un exercice de généalogie institutionnelle. En parlant d'où vient cette compétence confiée à l'ACSé, je crois qu'on ne pourra pas y répondre uniquement avec le cadre législatif, mais qu'il faudra parler de l'héritage venant du Fasild.

Il faut en dire un mot. Le Fasild est né en même temps que la loi 2001. Ce matin Olivier Noël en a parlé en disant que cette loi du 16 novembre 2001 vient clore un long processus de la reconnaissance publique de l'arrêté discriminatoire en France. C'est « la fin de la conspiration, du déni et du silence, et le début d'une parole publique engagée ». Il est important de faire ce travail de généalogie institutionnelle sinon on risque de perdre ce travail aussi. L'ACSé a bénéficié de cet héritage. On peut le reconnaître, les chercheurs aussi, le Fasild a été une institution qui a contribué à dynamiser un mouvement collectif en multipliant les relations partenariales par la mobilisation des acteurs privés et publics. Le Fasild a soutenu des publications, des guides, a favorisé la tenue de colloques. Il y a eu des diagnostics, des soutiens aux associations, etc.

Tout cela a permis de repérer pour comprendre et mieux agir. Mais on se rend compte que la connaissance ne suffit pas à modifier la réalité. Il faut aussi beaucoup de volonté politique pour changer le réel. Bref, je ne parlerai pas de tout ce que l'on a fait ensemble au niveau régional du Fasild sinon on tomberait dans la nostalgie. Justement, si nous avons activé un observatoire c'est pour recapitaliser tout ce travail-là. On ne part pas de zéro. Il y a encore beaucoup de bonnes choses à faire. C'est le sens de cette journée-là. Je ne veux pas ternir le tableau en disant qu'il y a eu un certain essoufflement du discours et du portage public. Si nous sommes là, c'est le contraire qui se passe.

Sur l'ACSé, il y a trois programmes structurants que sont les diagnostics territoriaux, la formation des acteurs et les plans territoriaux de prévention. À travers le programme des diagnostics territoriaux, c'est aussi un soutien financier. Cette idée viendrait d'une recommandation de la Commission européenne qui pense que réaliser des diagnostics reviendrait aussi à diffuser des demandes pratiques. C'est cet héritage européen qui se trouve derrière le soutien financier aux diagnostics territoriaux. Il y a le programme de formation des acteurs appelé ACTE, qui veut dire « Agir pour les compétences des territoires vers l'égalité ». Là aussi, c'est former pour changer les représentations. Je ne parlerai pas plus, le maire de Miramas l'a très bien illustré, de ces plans territoriaux de prévention et de lutte contre les discriminations. Il y en a douze en PACA dont neuf dans les Bouches-du-Rhône. Là aussi, tout est ouvert en termes de contenu dès lors que des principes structurants sont garantis, en premier lieu la volonté de l'exécutif territorial à s'engager. Il est important d'avoir une parole politique d'une municipalité qui s'engage dans un plan territorial. Il est important aussi d'avoir une équipe technique, un chef de projet pour travailler

en collectif. C'est-à-dire travailler en intelligence collective, en associant tous les partenaires associatifs. Onze ans après la loi de 2001, il n'est jamais trop tard pour s'engager ou se réengager. Je me suis fait plaisir avec une petite phrase, elle vaut ce qu'elle vaut : « Car la lutte n'est jamais acquise, elle est toujours à conquérir. »

Voilà, merci.

CLÔTURE DE LA JOURNÉE

Séverine LANDRIER,

en charge de la mission d'observation des discriminations à l'ORM
avec Somoudom Inthavong

Mesdames, messieurs,

Nous tenons tout d'abord, Somoudom et moi, à remercier tous les intervenants, les participants et tous celles et ceux qui nous ont permis d'organiser cette première Journée régionale de l'observation des discriminations en PACA. Je pense tout particulièrement au secrétariat permanent.

Merci à tous les collègues de l'ORM qui nous ont aidés à préparer cette journée, merci à Olivier Noël pour la qualité de son animation qui nous a permis d'engager des débats.

Merci à Somoudom Inthavong avec lequel j'ai partagé plusieurs semaines de préparation intense.

Enfin merci à la préfecture d'avoir mis à notre disposition ces locaux magnifiques.

Les interventions et les débats qui se sont succédés au cours de cette journée ont parfaitement répondu aux objectifs que nous nous étions fixés qui étaient de présenter la mission d'observation des discriminations portée par l'ORM, les raisons pour lesquelles elle a vu le jour, de rendre visible le travail des acteurs régionaux et de communiquer sur les moyens mis en œuvre pour prévenir et lutter contre les discriminations, et plus largement de lancer une réflexion commune sur l'appréhension des discriminations en PACA. L'objectif final étant bien d'installer un système d'observation qui consiste à mettre en forme des connaissances pour l'action et l'outillage de l'ensemble des acteurs.

Nous devons la réussite de cette journée à la qualité des intervenants et à la richesse des échanges avec les participants. Il n'est pas question pour moi de tenter de reprendre, ni même de résumer, l'ensemble de notre journée. Plus modestement, je veux juste en souligner quelques idées-forces.

On ne part pas de rien en région, c'est un des premiers constats que nous avons fait au cours de notre étude de préfiguration : nombreux sont les acteurs engagés dans la prévention et la lutte contre les discriminations, nombreuses sont leurs actions. Tout cela nous permet aujourd'hui d'engager un travail de capitalisation et de nous appuyer sur un socle préexistant.

C'est toute l'originalité de ce dispositif d'observation qui allie l'implication et l'expertise des acteurs du territoire à travers le réseau et des approches d'observation plus classiques de type analyses statistiques ou réalisation d'études. Ce lien avec les acteurs est d'autant plus indispensable qu'il nous permet d'être à la croisée des chemins entre des problématiques d'études et des problématiques humaines, et de donner d'autant plus de sens à nos travaux. Nous travaillons pour et avec les acteurs et nous espérons que parmi vous de nouveaux volontaires vont se manifester pour participer à nos travaux.

Une seconde idée-force est relative au fait que les acteurs institutionnels ont fait de la prévention et de la lutte contre les discriminations une priorité. Déjà financeurs d'un certain nombre d'actions, ils sont en demande d'outillage en termes de méthode de mesure et d'échange de pratiques. La commande de l'étude de préfiguration auprès de l'ORM et l'appui apporté à l'installation de la mission qui vous a été présentée aujourd'hui en est l'illustration. Nous espérons qu'elle permettra rapidement de jouer un rôle de levier pour impulser une large mobilisation partenariale contre les discriminations en région.

Une troisième idée-force est relative aux méthodes d'appréhension des discriminations. Les interventions de la matinée ont fait avancer notre réflexion en montrant que les outils d'observation les plus pertinents ne sont pas forcément les mêmes selon le critère de discrimination auquel on s'intéresse. On a donc intérêt à multiplier les approches (qu'il s'agisse d'analyses statistiques mais aussi du ressenti des discriminations chez les individus), les acteurs auprès desquels on recueille les informations (personnes à la recherche d'un emploi, salariés et employeurs), mais aussi à s'intéresser à l'ensemble des situations susceptibles de donner lieu à des discriminations (accès aux formations, orientation scolaire, insertion professionnelle, situations en emploi). L'objectif étant d'appréhender les discriminations dans toute leur complexité en sachant que souvent elles sont multiples. Ce qui est encourageant, c'est de voir que finalement, avec le temps, l'observation des discriminations au titre de preuve juridique fait évoluer la jurisprudence.

La publication des actes qui réunira l'ensemble des interventions nous permettra de commencer à capitaliser les connaissances et réflexions menées au cours de la journée. Elle constituera une base de travail pour notre réseau et nous aidera à dégager des perspectives nouvelles qui nous permettront d'enrichir notre prochaine feuille de route.

Je vous remercie pour votre attention et je vous dis à bientôt pour la seconde Journée régionale de l'observation des discriminations en PACA.

Documents complémentaires proposés par les intervenants

Défenseur des droits, « Faire respecter vos droits », 2012.
<http://www.defenseurdesdroits.fr>

L'Université du citoyen, « Les discriminations sur le marché de l'emploi : synthèse des assemblées plénières », 2012.
<http://www.universiteducitoyen.org>

LISTES DES INSCRITS ET DES PARTICIPANTS

ABBES

Pascale

Directrice pédagogique
Pôle formation du pays
d'Arles

ABID

Chérifa

Directrice
Polytech Marseille -
AMU

AMARILLO

Hubert

Chercheur
LEST-CNRS

APARICIO

Jean-Claude

Ligue des droits
de l'homme

ASSEMAN

Claire

Centre social les
Escourtines

AUBERTIN-MORET

Christiane

Licra

AUGIER

Françoise

Directrice
IPEP

BAHEGNE

Régine

Pôle emploi

BANANI

Lazhar

Directeur
ADFIC

BARSACQ

Gilles

Secrétaire général
aux affaires régionales
Préfecture de région –
SGAR

BARSAMIAN

Mario

Président
ORM

BENATTIA

Dalila

Mandatée au CRI
CFDT santé-sociaux

BERNARD-

REYMOND

Muriel
Chargée de mission
MDE Marseille

BIAGGI

Audrey

Indibat

BIAU

Olivier

Directeur adjoint
Insee PACA

BIGRE

Danielle

Assistante de direction
ORM

BOISSEAU

Isabelle

Chargée d'études
ORM

BOISSET

Damien

Chargé de mission
Approches cultures et
territoires

BOISSON CARLIOZ

Christine

Déléguée du préfet
Préfecture de région

BOUCETTA

Malick

Responsable d'agence
Eureka ETTI

BOURGOIN

Béatrice

Chargée de mission
IPEP

BOYER

Annie

Chargée d'études
ORM

BOYER

Jocelyne

Directrice
Sud formation

BRIONE

Sylvie

Chargée de projets
CIDFF Phocéen

BUFFET

Laurence

Directrice
CRI PACA

CAMBIAGGI

Émilie

GIP politique de la ville
de Marseille

CALAURA

Yvette

Licra

CARBONNEL

Léopold

Responsable de pôle
DRJSCS PACA

CARTIAUX

Jacques

Directeur régional
DRJSCS PACA

CECCALDI

Jacqueline

Licra

CHABBI

Hanafi

Responsable de pôle
DRJSCS PACA

CHATOT

Aude

Déléguée du préfet
Emploi-insertion,
égalité des chances
Cabinet du préfet

CHAUVIN

Pierre

Chef de mission
Région PACA

CHERIT

Nessa

Attachée principale
Mairie de Martigues

CINERELLI

Carole

Assistante du directeur
adjoint
CNAF

CLARET**Martine**

Chef de service
Région PACA

COISSIEUX**Valérie**

Trésorière
ORM

COMBES**Élisabeth**

Déléguée
départementale
des droits
Défenseur des droits

COMITI**Marie-Laure**

Chef de projet CUCS
Littoral Sud
GIP Politique de la ville
de Marseille

COMPAGNY**Marie-Laure**

Directrice Opérationnel
Émergences

CORREIA**Mario**

Directeur de l'Institut
régional du travail
Aix-Marseille université

COSTA**Sandrine**

Agent antenne Var
Chargée de l'opération
« Vide-Ménages »
Région PACA

COUSIN**Geoffroy**

Chargé de projets
Aides Belle-de-Mai

COUTURIER**Camille**

Responsable de projet
UPR PACA

CREIGNOU**Michelle**

Directrice adjointe
MDE Ouest-Provence

CYPRIEN-**ARCAMONE****Véronique**

Responsable du
Conseil régional
des jeunes
Région PACA

DAHAN**Claude**

Vice-président
Licra

D'ANGELO**Virginie**

Chargée d'études
économiques
Direccte

DARBOIS**Jeanne**

Chargée de mission
ACT MED

DE LA CRUZ**Blanche**

Chargée de projet
Actions éducatives
Conseil général 13

DELHOUM**Badra**

Chargée de mission
DRJSCS PACA

DIEBOLD**Michael**

Délégué régional
Moderniser sans
exclure Sud

DIEDERICHS-DIOP**Laurence**

Directrice études et
analyse des besoins
sociaux
CCAS Marseille

DIEPPEDALLE**Marie-Thérèse**

Chargée de mission
Intégration, handicap,
justice
Préfecture de région –
SGAR

DJENDOUBI**Ferten**

Juriste et chargée
de projet
CIDFF Phocéén

DMITRIEVA**Tamara**

Étudiante
Aix-Marseille université

EL MAZOUZI**Hanan**

Mairie de Cavaillon

ÉPIPHANE**Dominique**

Ingénieure de
recherche
Céreq

ESKENAZI**Yolande**

Conseillère technique
territoriale
Défenseur des droits

ESPOSTO**Mathieu**

RH
Usgeres

FARES**Téjinia**

Assistante
administrative
DRJSCS PACA

FAUCHARD**Anne**

Chargée de formation
UNIS-CITÉ

FEDEL**Dahbia**

Adjointe
ADFC

FETOUDI**Fatima**

Déléguée du préfet
des Bouches-du-
Rhône
Préfecture de
Marignane

FIDALGO**Joana**

GIP Politique de la ville
Saint-Mauront/Belle-
de-Mai

FOTIA**Isabelle**

Directrice
MDE Est-Var

FOUQUE**Isabelle**

Chargée de mission
DRJSCS PACA

GARNIER**Francis**

Responsable de pôle
Direccte

GARULLI**Bérengère**

Directrice
Graif

<p>GASMI Nadia Chargée de mission Kappa consult</p>	<p>GUÉRIN Thomas Chargé de mission Observatoire Cress PACA</p>	<p>HOANG-CONG Gérard Chef de service Antenne Var Région PACA</p>	<p>JACQUELIN Pascale Directrice Giapats</p>
<p>GASMI Hedroug Consultante en mobilité professionnelle et interculturelle Kappa consult</p>	<p>GUIDARINI Valérie Chargée de mission Enseignement supérieur Rectorat d'Aix- Marseille</p>	<p>HONNORAT Annie Présidente Espace</p>	<p>JAILLET Jean-Claude DRJSCS PACA</p>
<p>GASQUET Céline Directrice ORM</p>	<p>GUIGONNET Sylvie Chargée de mission Antenne Var Région PACA</p>	<p>HUGOT Patricia Chargée de mission RH IPEP</p>	<p>JEAN Gilbert Particulier</p>
<p>GAY Véronique Indibat</p>	<p>GUINEFOLEAU Rémy DGS / METIS Région PACA</p>	<p>HUGUES Julia Chargée de mission Solidarités Région PACA</p>	<p>JOVIADO Nicolas Chef de projets Maison du citoyen</p>
<p>GIRAUD Mélanie Chargée de développement local Association AFEV</p>	<p>HALLOUSS Mimoun Délégué du préfet Préfecture du Vaucluse</p>	<p>IKHERBANE Karim Responsable d'agence Eureka</p>	<p>KHALFI Farida Approches cultures et territoires</p>
<p>GOFFI Marie-Pierre Conseil général 13</p>	<p>HAMROUN Mohamed Coodonnateur / Réfèrent discrimination Mairie d'Aubagne</p>	<p>IMBRUGLIA Marie-Christine Responsable vie sociale Mission locale de Marseille</p>	<p>KHOUANI Karim Cadre appui gestion Pôle emploi</p>
<p>GONTIER Anne Accompagnatrice emploi PLIE Ouest-Provence – Réussir ensemble</p>	<p>HAZARD Maryvonne Académie d'Aix- Marseille</p>	<p>IMSISSENE Rania Asmaj</p>	<p>KIRSZBAUM Thomas Chercheur Institut des sciences sociales du politique</p>
<p>GRAS Fatima Directrice générale CSO</p>	<p>HEUZÉ Catherine Chargée de mission Graif</p>	<p>INGRASSIA Stéphane Chargé de mission Observation MDE Est-Var</p>	<p>KRAVETZ Anne Adjointe au chef de service des actions éducatives Conseil général 13</p>
<p>GUENDOZ Soraya Approches cultures et territoires</p>		<p>INTHAVONG Somoudom Chargé d'études ORM</p>	<p>KUPCZYNSKA Natalia Agent développement territorial CUCS Saint-Lazare/ Belle-de-Mai/Saint- Mauront</p>

LABORDE**Danièle**

Déléguée Vaucluse
Défenseur des droits

LAMBERT**Marion**

Chargée d'études
Cress PACA

LANDRIER**Séverine**

Chargée d'études
ORM

LARDILLON**Florence**

Directrice
Université du citoyen

LAZENNEC**Marc**

Chargé de mission
service des sports
Région PACA

LENFANT**Gaëlle**

Conseillère régionale
Région PACA

LIMOUSIN**Virginie**

Directrice
Fonds de solidarité et
de promotion de la vie
associative

LORENT**Pierre**

Chargé d'études
ORM

MACCIONI**Joëlle**

Déléguée générale
Innef

MADEUF**Henri**

Responsable
pédagogique
Capacité

MAMBRET**Yves**

CFDT PACA

MANDARON**Emmanuelle**

Chargée de mission
Région PACA

MANFREDI**Laurence**

Chargée de mission
stagiaire service des
sports
Région PACA

MARIGOT**Catherine**

Chargée des relations
entreprises
Mission locale Ouest-
Provence

MARZO**Véronique**

Chargée de mission
Patrimoine
GIP Politique de la ville
de Marseille

MAURICE-GOFFI**Marie-Pierre**

Chargée des droits
des femmes et de
l'égalité
Conseil général 13

M'CHANGAMA**Malika**

Conseillère chargée
de projets
Cité des métiers

MEDIONNI LAYACHI**Myriam**

Ville de Marseille

MELMONT**Bernadette**

Assistante adjoint
CNAF

MENDY**Marie-Louise**

Technicienne
des études
ORM

MESLIAND**Anne**

Conseillère régionale
Région PACA

MEYNARD**Éric**

Sous-préfet chargé
de mission
Préfecture du Vaucluse

MICHON**Marie-Andrée**

Chargée de projet
Emploi
Pôle emploi Marseille
Mourepiane

MONCEL**Nathalie**

Chargée de mission
Région PACA

MRADABI**Maïssara**

Médiatrice juridique
MRAP

NAHMIYAZ**Lola**

Chargée de mission
Région PACA

NAJDAR**Ahmed**

Directeur
de publication
Med'in Marseille

NDIAYE**Khardiata**

Directrice
Association Passerelle

NECTOUX**Philippe**

Collège coopératif

NGUYEN**Mounia**

Plan territorial
de la lutte
Mairie de Miramas

NOËL**Olivier**

Chercheur
Iskra

NOUGRIGAT**Marie**

Accompagnatrice
emploi
PLIE

ORSATELLI**Fatima**

Conseillère régionale
Région PACA

OUTCHINNIKOF**Svetlana**

Animatrice Plan de
lutte, chef de projet
politique de la ville
MDE Istres

PATURAUX**Ronan**

Chargé de mission
Politique de la ville
Mairie de Cavaillon

PELLISIER**Fanny**

Chargée de mission
Direction des affaires
européennes
Région PACA

PEREZ**Pierre-Yves**

Consultant
Fogas

PERRIN**Jean-Pierre**

Directeur
Région PACA

PHILIBERT**Mylène**

Chargée de mission
Emploi
MDE du pays d'Arles

POUSSIÉ**Michèle**

Présidente d'HEDA
CAP emploi 13 -
Sameth 13

POZZO DI BORGIO**Aude**

Responsable
de projets
IMS

PRACHE**Benoît**

Statisticien
ORM

PRIMON**Jean-Luc**

Chercheur
Urmis

PRON-GAILLARD**Gilles**

Secrétariat général
UNSA UD13

RACCAH**Camille**

Agent de
développement
GIP Politique de la ville
de Marseille

RAHAL**Yasmina**

Chargée de mission
METIS
Région PACA

RANNOUX**Julie**

Chercheuse
IEP d'Aix-en-Provence
Cherpa

RASTIT**Françoise**

Déléguee régionale
DRDFE PACA

ROBERT**Nathalie**

Directrice
Mission locale
La Ciotat

ROYER**Jocelyne**

Sud formation

RUBINI**Sophie**

Déléguee du préfet
Littoral Sud / Marseille
PDEC

RUELLÉ**Françoise**

Chargée de mission
DRJSCS PACA

SAMMARTIN**Denis**

Directeur
Maison du citoyen

SARAZIN**Anne-Laure**

Agent de
communication
Centre de culture
ouvrière CL13

SCHREK**Émeline**

Coordinatrice
Communauté
d'agglomération
ACCM

TATIBOUET**Manon**

Chargée de mission
Observation
MDE du pays d'Arles

TAYARI**Ferhat**

Déléguee du préfet à la
Seyne-sur-Mer
Préfecture du Var

TESTOT**Alain**

Directeur territorial
Office français
de l'immigration
et de l'intégration

TIREL**Virginie**

Conseillère technique
Direction de l'insertion
Conseil général 13

TOUTALIAN**Carole**

Chargée d'études
DROS

VALLON**Muriel**

Service actions
éducatives
DRJSCS PACA

VIBERT**Isabelle**

Consultante
Amnyos

VIGOUROUX**Frédéric**

Maire
Mairie de Miramas

VINCENSINI**Robert**

Déléguee du défenseur
des droits
Défenseur des droits

WRZYSZCZ**Claude**

Pôle prévention
des exclusions
et protection
des populations
vulnérables, service
cohésion sociale
DDCSPP 04

YOBÉ**Martine**

DECP / SAIO
Région PACA

ZENOU**David**

Licra

Mme ZENOU

Licra

Dernières publications de l'ORM

Cartographie des effectifs en formation professionnelle en PACA

> Cahier toutes filières de formation –

Données 2011

Collection *Outils d'analyse*, n° 16

Octobre 2013

L'inscription territoriale de l'apprentissage en PACA

Collection *Mémo*, n° 58

Septembre 2013

Les métiers en « tension » : qu'en est-il en PACA ?

Collection *Questions métiers*, n° 3 et Annexe

Septembre 2013

Des pistes pour accompagner la transition formation-emploi

Collection *Mémo*, n° 57

Juillet 2013

Les discriminations en question Semestriel n° 2

Collection *Les périodiques des missions*

Juillet 2013

Économie verte en PACA : quels effets sur l'emploi ?

Collection *Questions métiers*, n° 2

Juillet 2013

Territoires et qualifications
> Analyse de la relation formation-emploi sur les 18 zones d'emploi de la région Provence – Alpes – Côte d'Azur

Collection *Outils d'analyse*, n° 15

2^e édition – Juin 2013

Tableau de bord Secteur & Métiers sanitaire et social en Provence – Alpes – Côte d'Azur

Collection *En ligne* – Le bulletin du sanitaire et social, n° 8

Avril 2013

« Expérimentation locale pour l'insertion territorialisée des étudiants », Rapport d'évaluation

Hors collection

Février 2013

CETTE PUBLICATION A ÉTÉ FINANÇÉE PAR



PROVENCE - ALPES - CÔTE D'AZUR

Observatoire Régional des Métiers