

les discriminations

01

LA RELATION FORMATION-EMPLOI
VUE AU TRAVERS DES
DISCRIMINATIONS EN PACA
Semestriel n° 1 - Décembre 2012

en question

édito

Cette **nouvelle publication semestrielle de l'ORM** s'inscrit dans le cadre de sa mission d'observation des discriminations lancée en 2012. L'objectif de ce document est triple : diffuser de l'information sur les phénomènes de discrimination dans leur globalité, donner à voir les actions de prévention

et de lutte menées par les acteurs en région et présenter des résultats de travaux relatifs aux discriminations menés en PACA. Plusieurs rubriques constituent la trame du semestriel : les avancées de la mission d'observation, des paroles d'acteurs, des données chiffrées relatives à un critère de discrimination, des résultats d'études et d'actions portées par les acteurs du territoire.

Cette publication est également l'occasion de faire le point sur des notions essentielles et d'informer sur les publications et les événements organisés sur ce sujet.

Dans ce premier numéro, nous vous proposons : de vous expliquer comment cette mission d'observation des discriminations en région a vu le jour, de donner la parole au Défenseur des droits qui présente des informations relatives aux réclamations de citoyens s'estimant discriminés en région, d'apporter des éléments de contexte régionaux sur le critère de

discrimination le plus fréquemment rencontré, l'origine (immigrée, étrangère), et de présenter les résultats d'une étude menée par le Conseil régional sur le sentiment de discrimination chez les jeunes lycéens et apprentis.

Le semestriel est **le produit d'un partenariat entre les acteurs qui portent la mission d'observation des discriminations** à savoir l'ORM, la DRJSCS, le Conseil régional et le réseau d'acteurs locaux constitué dans le cadre de la mission. Nous espérons qu'il apportera des éléments d'information utiles à l'ensemble des acteurs engagés en région dans la lutte contre les discriminations.



Mario Barsamian, président de l'ORM

CETTE PUBLICATION A ÉTÉ FINANÇÉE PAR



Une discrimination est une inégalité de traitement fondée sur un critère prohibé par la loi

→ La loi du 16 novembre 2001 : un cadre pour lutter contre les discriminations

Elle élargit le champ des discriminations à l'ensemble des actes de la vie professionnelle.

Elle introduit la notion de discrimination indirecte (voir encadré ci-dessous).

Elle aménage la charge de la preuve pour les personnes qui s'estiment victime, l'employeur devant prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination devant les juridictions civiles et administratives.

→ Les 18 critères de la discrimination (article 225-1 du Code pénal)

L'âge ; l'apparence physique ; l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ; l'orientation sexuelle ; les caractéristiques génétiques ; l'état de santé ; le handicap ; l'origine ; le patronyme ; le sexe ; les activités syndicales ; la religion ; les mœurs ; les opinions politiques ; la situation de famille ; la situation de grossesse.

→ Les sanctions (article 225-2 du Code pénal)

La discrimination est une infraction pénale punie de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende.

→ Autre texte de loi

La loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 inscrit dans le Code du travail les dispositions relatives au harcèlement moral considéré comme une forme de discrimination (articles L.122-49 et L.122-55).

Quelques notions essentielles

→ **Discrimination directe** : elle consiste à traiter pour des motifs illicites une personne ou un groupe de manière moins favorable que l'ensemble de la population. La différence de traitement se fonde directement sur un critère interdit par la loi.

Par exemple : une offre d'emploi comprenant la mention « Recherche vendeuse » au lieu de « Recherche un vendeur h/f ».

→ **Discrimination indirecte** : il s'agit d'une pratique apparemment neutre qui entraîne un effet défavorable pour une personne ou un groupe en raison d'un critère de discrimination reconnu par la loi sans qu'il y ait d'intentionnalité.

Par exemple : dans une entreprise donnée, l'embauche préférentielle d'enfants de cadres pour le remplacement des personnels durant les congés d'été. Si les personnes d'origine étrangère sont sous-représentées parmi les cadres, on constatera dans cette pratique une discrimination à l'embauche des jeunes d'origines étrangère par rapport aux autres jeunes, alors qu'il n'y avait pas l'intention de le faire.

→ **Discrimination légale** : il s'agit de discriminations inscrites dans la loi.

Par exemple : la nationalité limite l'accès aux droits et aux services (droit de vote, emplois réservés, droit pénal spécifique pour les étrangers).

→ **Discrimination systémique** : c'est une forme de discrimination qui relève d'un système, c'est-à-dire d'un ordre établi provenant de pratiques volontaires ou non, neutres en apparence, comme des habitudes, des usages, ou des manières de faire. Cette notion provient de l'analyse sociologique des mécanismes de fonctionnement de la société, et de leur rôle dans la production et la répartition des inégalités. Même si les discriminations se manifestent par des actes individuels, elles ont un soubassement dans le fonctionnement du système social. L'effet discriminatoire sur un groupe de personnes peut ainsi résulter non pas d'une décision ou d'une mesure précisément identifiée mais d'une combinaison de plusieurs facteurs, et de procédures successives qui, prises isolément, ne semblent pourtant pas être fondées sur des considérations discriminatoires.

Par exemple : les écarts salariaux entre les femmes et les hommes.

Une mission d'observation des discriminations en PACA

Suite à une étude de préfiguration d'un observatoire des discriminations menée par l'ORM à la demande de la DRJSCS (Direction régionale de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale), une mission d'observation des discriminations dans le champ de la formation et de l'emploi a été installée par les acteurs institutionnels (Conseil régional, DRJSCS, SGAR – Secrétariat général pour les affaires régionales) au cours de l'été 2012.

En s'inscrivant dans la durée, elle contribuera à la clarification et à l'objectivation encore difficiles de la question des discriminations, et apportera des éléments utiles à l'élaboration de politiques publiques.

S'interroger sur les discriminations, c'est se questionner sur les mécanismes menant à la discrimination et les pratiques discriminantes, tous deux susceptibles d'expliquer les freins à l'accès à la formation et à l'emploi sur les territoires. C'est pourquoi la mission cherchera à appréhender le système discriminatoire dans son ensemble plutôt que de tenter en vain d'observer des actes discriminatoires.

Dans un premier temps, nous commençons à travailler sur le critère de l'origine pour ensuite aborder d'autres critères tels que le sexe, le handicap, et l'âge.

Pour sa première année de fonctionnement, la mission est financée par le FSE (Fonds social européen), l'ACSE (Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances), le Conseil régional et l'ORM.



Le programme de travail 2012-2013 :

- Première Journée régionale d'observation des discriminations (7 décembre 2012).
- Publication de deux semestriels (décembre 2012 et juillet 2013).
- Réalisation d'une étude (premier semestre 2013).
- Animation d'un réseau d'acteurs impliqués dans la prévention et la lutte contre les discriminations en région.
- Mise à jour d'un répertoire d'acteurs.

Les instances mises en place :

- un comité de pilotage : orientation et validation ;
- un conseil scientifique : aide et conseil ;
- un secrétariat permanent : organisation et appui.

Parole d'acteurs...

Entretien avec **Yolande Eskenazi**, conseillère technique territoriale du Défenseur des droits en PACA



Le Défenseur des droits a été créé par la loi du 29 mars 2011, pouvez-vous nous le présenter ?

Le Défenseur des droits (DDD) est une autorité indépendante, unique en son genre, chargée de veiller à la protection des droits et des libertés et de promouvoir l'égalité. Il peut être saisi lorsque :

- un usager s'estime lésé par le fonctionnement d'un service public et que ses démarches sont restées vaines ;
- l'intérêt supérieur d'un enfant ou ses droits fondamentaux ne sont pas respectés ;
- une personne s'estime victime ou témoin de discriminations interdites par la loi, qu'elles soient directes ou indirectes ;
- un comportement abusif de la part de personnes exerçant des activités de sécurité est constaté.

Il peut aussi s'autosaisir. En fait, il reprend les missions dévolues auparavant au Médiateur de la République, à la Défenseure des enfants, à la Haute Autorité de lutte contre les discriminations (Halde) et à la Commission nationale de déontologie de la sécurité.

Nous connaissons la Halde, est-ce que le Défenseur des droits dispose de toutes les missions et pouvoirs qu'avait cette haute autorité ?

Bien entendu et, plus encore, puisqu'il s'agit d'une autorité de rang constitutionnel, dotée de larges pouvoirs d'enquête et qui peut recourir à des modes d'interventions gradués (recommandation en droit ou en équité, règlement amiable des conflits, mise en demeure administrative), voire des solutions contraignantes (observations devant tous tribunaux, transaction pénale ou civile...).



Comment le saisir et quelles sont les coopérations possibles sur une région comme la nôtre, notamment dans le domaine de la prévention et de la lutte contre les discriminations ?

Le Défenseur des droits, Dominique Baudis, a souhaité mettre en place une entrée unique sur nos territoires ; le réclamant n'a plus à se demander si la difficulté qu'il rencontre relève plutôt d'un dysfonctionnement du service public ou d'une discrimination, par exemple. C'est un accès plus simple, plus large. Le mieux est de contacter les délégués du Défenseur des droits, ils écoutent, ils informent, ils orientent, ils contribuent à résoudre amiablement la situation ou transmettent le dossier au siège.

Par ailleurs, les coopérations locales engagées avec la Halde se poursuivent avec le Défenseur des droits. De nouvelles actions s'engagent. La mise en place d'une mission d'observation régionale des discriminations en PACA, à laquelle nous participons, en est un exemple.

Notre objectif est aussi de promouvoir les droits et l'égalité. Il est important de travailler en réseau, avec l'ensemble des acteurs publics et privés, dans la proximité, pour une meilleure compréhension des discriminations, des différentes formes qu'elles revêtent et de ce que chacun peut faire pour mieux les prévenir et les combattre.

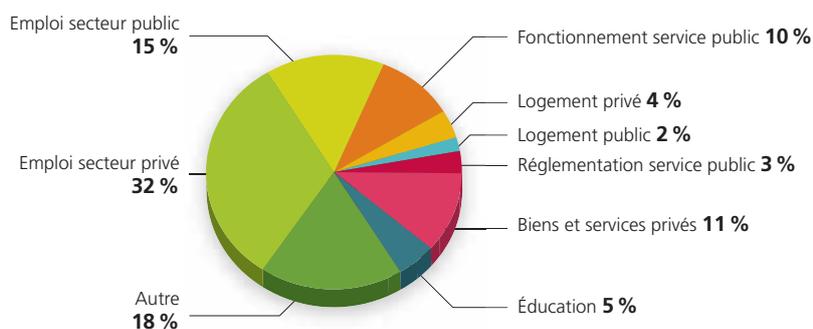
Pouvez-vous nous apporter quelques chiffres éclairant la situation en PACA ?

En 2011, les réclamations émanant de la région PACA constituaient près de 10 % des 8 183 réclamations reçues par le Défenseur des droits au titre de la lutte contre les discriminations. Le département des Bouches-du-Rhône est le 2^e département pour lequel nous sommes le plus saisi. Les tendances sont stables. Les discriminations dans l'emploi, au niveau national comme local, représentent plus de la moitié des réclamations. Elles touchent le secteur privé comme le secteur public. Elles couvrent l'ensemble de la vie professionnelle, du recrutement au licenciement, en passant par toutes les situations possibles du déroulement de carrière.

L'origine et l'état de santé/handicap sont les deux premiers motifs qui ressortent quel que soit le territoire. Les tendances sont encore plus marquées en PACA (35 % contre 24 % au niveau national pour l'origine, et 32 % contre 23 % au niveau national pour l'état de santé/handicap). Les difficultés que rencontrent les femmes (discriminations en raison de la grossesse, d'un congé maternité, du sexe, de la situation de famille) viennent en 3^e position (14 % pour PACA contre 12 % au niveau national). Cette évolution montre les avancées jurisprudentielles et la valeur pédagogique du droit, au-delà de la réparation pour les victimes ou de la sanction pour les auteurs.

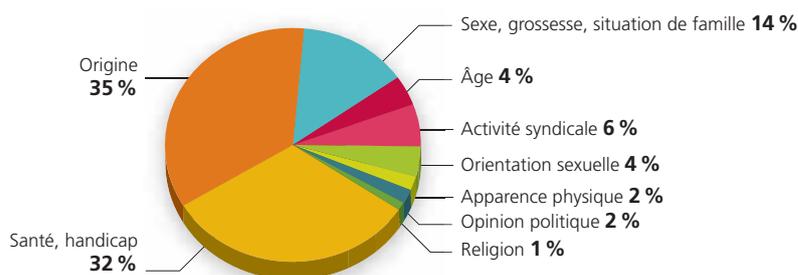
Ces chiffres ne constituent pas une photographie des discriminations en PACA, ils révèlent seulement ce sur quoi le Défenseur des droits est saisi.

Graphique 1 : Champ des réclamations faites auprès du DDD en PACA



Source : Défenseur des droits – Bilan 2011.

Graphique 2 : Critère de discrimination ayant donné lieu à réclamation auprès du DDD en PACA



Source : Défenseur des droits – Bilan 2011.

Dans chaque ville, dans chaque département, tout citoyen peut s'adresser à un(e) délégué(e) du Défenseur des droits, en consultant la liste des permanences sur le site : www.defenseurdesdroits.fr

Zoom sur...

Les personnes immigrées et étrangères en PACA : une population potentiellement discriminée ?

Les réclamations faites en PACA auprès du Défenseur des droits sont relatives à l'origine pour 35 % d'entre elles. C'est pourquoi la mission d'observation des discriminations a décidé de s'intéresser en premier lieu à ce critère prédominant.

Plusieurs critères de discrimination concernés par la loi sont relatifs aux discriminations liées à l'origine : l'apparence physique, l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race, le patronyme, la religion, les mœurs.

Définitions (Insee)

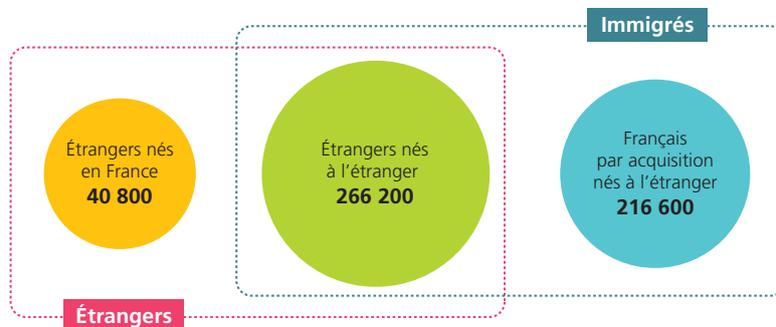
Est **immigrée** une personne résidant en France et née étrangère dans un pays étranger. En 2009, la région PACA compte 482 800 personnes immigrées (9,9 % des habitants de la région).

La naturalisation française ne modifie pas ce caractère. Ainsi la qualité d'immigré est définie en fonction de deux caractères immuables : le lieu de naissance et la nationalité à la naissance.

Est **étrangère** une personne résidant en France et n'ayant pas la nationalité française. En 2009, la région PACA compte 307 000 habitants de nationalité étrangère (6,3 % des habitants de la région).

Tout immigré n'est donc pas étranger : un immigré a pu acquérir la nationalité française. À l'inverse tout étranger n'est pas immigré.

Graphique 3 : Populations étrangères et populations immigrées en région PACA en 2009



Source : Insee – RP 2009 – Traitement ORM

► Une diminution de la part des personnes immigrées dans la population régionale

En 2009, près de 482 800 personnes immigrées vivent dans la région, soit près de 10 % de la population régionale. Si le nombre de personnes immigrées a augmenté de 7 % entre 1975 et 2009, leur part dans la population régionale a diminué de près de 2 %. La population immigrée est composée de deux grands groupes d'individus : 39 % de la population immigrée est issue de l'Union européenne (EU), et 42 % du Maghreb. Parmi les immigrés résidant en PACA, 45 % ont acquis la nationalité française (contre 41 % en France). Cet écart s'explique par des vagues d'immigrations anciennes en région avec la présence aujourd'hui d'immigrés plus âgés.

Toutefois l'immigration des dix dernières années rajeunit la population régionale. Le profil des nouveaux immigrés change. Ils sont plus jeunes que l'ensemble de la population, plus souvent diplômés (48 % des nouveaux immigrés de 15 ans ou plus ont un diplôme supérieur ou égal au baccalauréat contre 42 % dans l'ensemble de la population régionale) mais aussi plus souvent sans diplôme (35 % contre 19 % dans l'ensemble de la population régionale). (Source : Synthèse Insee études PACA, n° 41, octobre 2012)

► **Une part importante de non-diplômés chez les étrangers et les Français par acquisition**

Tableau 1 : Niveau de diplôme de la population active des 15-64 ans en PACA

	Français de naissance		Français par acquisition		Étrangers	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Non-diplômés	22 %	20 %	38 %	36 %	51 %	43 %
CAP, BEP	30 %	21 %	26 %	20 %	16 %	11 %
Bac	18 %	22 %	15 %	19 %	13 %	17 %
Diplôme universitaire	30 %	37 %	21 %	25 %	20 %	29 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
Effectif population active	975 572	921 086	62 350	58 297	77 624	50 654

Source : Insee – RP 2008 – Traitement ORM.



Parmi les actifs, près de cinq étrangers sur dix sont sans diplôme. Cette proportion est de quatre sur dix parmi les Français par acquisition et de deux sur dix parmi les Français de naissance. Quelle que soit l'origine des individus, les hommes sont plus souvent non diplômés que les femmes.

Si l'on considère la part des diplômés de l'enseignement supérieur, les écarts entre les Français par acquisition, les étrangers et les Français de naissance sont moins importants. Là aussi, les femmes se distinguent des hommes : elles sont plus nombreuses à être diplômées de l'enseignement supérieur et, d'une manière générale, à avoir atteint le niveau baccalauréat quelle que soit leur origine.

► **Les femmes étrangères moins souvent actives**

Tableau 2 : Taux d'activité de la population des 15-64 ans en PACA

	Français de naissance	Français par acquisition	Étrangers
Hommes	74 %	76 %	72 %
Femmes	66 %	61 %	50 %
Effectif population active	1 896 658	120 647	128 279

Source : Insee – RP 2008 – Traitement ORM.

Le taux d'activité est le rapport entre le nombre d'actifs (actifs occupés et chômeurs) et l'ensemble de la population correspondante (définition Insee). Les inactifs correspondent aux personnes qui ne se portent pas sur le marché du travail, tels que les étudiants, les retraités, les hommes et femmes au foyer, les personnes en incapacité de travailler (maladie, maternité...), etc.

Quelle que soit leur origine, trois quarts des hommes entre 15 et 64 ans sont actifs en région. Des différences importantes sont observées chez les femmes. Alors que le taux d'activité des femmes françaises de naissance avoisine 70 %, il n'est que de 61 % chez les Françaises par acquisition et de seulement 50 % parmi les étrangères.

► Une population féminine moins souvent en emploi

Tableau 3 : Proportion de la population active des 15-64 ans en PACA en emploi

	Français de naissance	Français par acquisition	Étrangers	Effectif population en emploi
Hommes	90 %	83 %	79 %	986 884
Femmes	87 %	76 %	70 %	880 287

Source : Insee – RP 2008 – Traitement ORM.

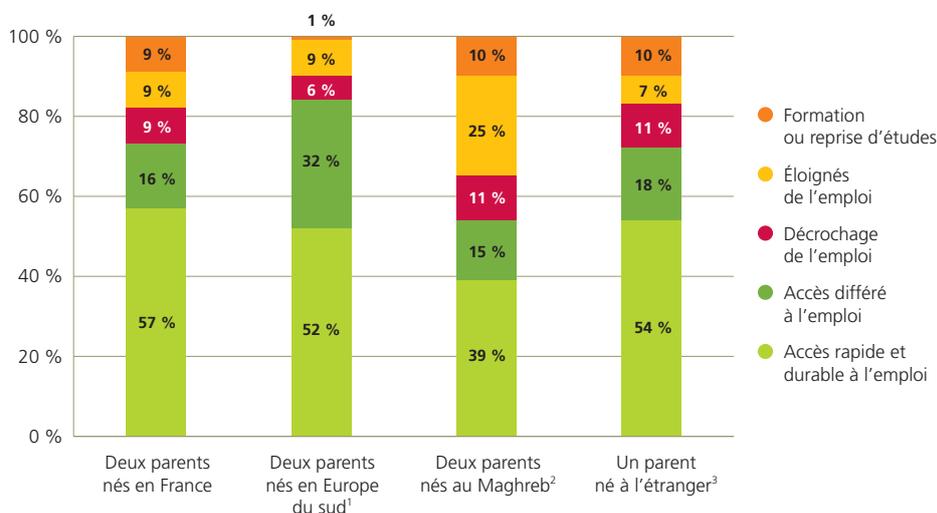
La population active est constituée des personnes en emploi (c'est-à-dire les actifs occupés) et de celles en recherche d'emploi. Comme on l'a vu, les hommes ont un taux d'activité similaire quelle que soit leur origine. Ce constat n'est pas le même lorsque l'on observe la proportion d'actifs occupés parmi eux. Si 79 % des étrangers présents sur le marché du travail sont en emploi, ils sont 83 % parmi les Français par acquisition et 90 % chez les Français de naissance.

Ce moindre accès à l'emploi selon l'origine s'observe également parmi les femmes. Les différences y sont même plus marquées. La proportion des femmes actives occupées parmi les étrangères est inférieure de 17 points par rapport à la part des Françaises de naissance. Ce différentiel est de 11 points chez les hommes. La situation des femmes immigrées apparaît préoccupante à double titre : d'une part, elles sont moins nombreuses à se porter sur le marché du travail (taux d'activité), et d'autre part, lorsqu'elles le font, elles sont moins souvent en emploi.

Les différences constatées peuvent s'expliquer par un grand nombre de facteurs, tels que la formation suivie par les individus en termes de diplôme, mais aussi de spécialité, leurs caractéristiques sociales, les métiers qu'ils visent, les secteurs d'activités qui embauchent ou pas, le territoire sur lequel ils s'inscrivent, mais aussi par d'éventuelles pratiques discriminatoires.

► Des trajectoires d'accès à l'emploi variables selon le pays de naissance des parents

Graphique 4 : Trajectoires d'accès à l'emploi et pays de naissance des parents



Source : Céreq – Extension régionale de l'enquête « Génération 2004 » – Traitement ORM.

¹ Europe du Sud : Espagne, Italie, Portugal, Andorre, Chypre, Grèce, Monaco, Malte.

² Maghreb : Algérie, Maroc, Tunisie.

³ Un parent né en France et l'autre, soit dans un pays d'Europe du Sud, soit dans un pays du Maghreb.

L'enquête Génération 2004 du Céreq (Centre d'étude et de recherche sur les qualifications) interroge les sortants de formation initiale trois ans après leur sortie du système éducatif et propose notamment une typologie des trajectoires des jeunes en début de vie active (cf. encadré).

Ainsi 57 % des jeunes sortants du système éducatif en 2004 et ayant leurs deux parents nés en France ont accédé rapidement et durablement à l'emploi. Ce pourcentage s'élève à 52 % pour les jeunes dont les deux parents sont nés en Europe du Sud et à 39 % pour ceux dont les deux parents sont nés dans



un pays du Maghreb. Ces derniers connaissent les débuts de vie professionnelle les moins favorables. Ils sont un sur quatre à être restés éloignés de l'emploi, soit une proportion trois fois plus importante que chez les jeunes ayant leurs parents nés en France ou en Europe du Sud.

Ces résultats ne permettent pas d'identifier l'ampleur des discriminations à l'embauche, mais ils contribuent à mettre en évidence les écarts observés au niveau des trajectoires d'accès à l'emploi des jeunes en fonction du pays de naissance de leurs parents. D'autres facteurs, tels que la formation suivie, l'autonomie dans les déplacements au quotidien ou encore l'accompagnement au cours de la recherche d'emploi, peuvent expliquer ces différences. Précisons également que plus le niveau de diplôme des jeunes est élevé, plus elles s'amenuisent.

Pour caractériser le processus d'entrée dans la vie active pendant les trois années suivant la sortie du système éducatif des jeunes, le Céreq (Centre d'études et de recherche sur les qualifications) propose cinq trajectoires types d'insertion professionnelle :

- **Accès rapide et durable à l'emploi** : les jeunes sont en moyenne 34 mois en emploi et un mois au chômage au cours de leurs trois premières années d'activité. 99 % d'entre eux sont en emploi en 2007.
- **Accès différé à l'emploi** : après une période de chômage, d'inactivité ou de formation, ces jeunes ont passé en moyenne 13 mois en emploi. En 2007 ils sont 90 % en emploi.
- **Décrochage de l'emploi** : plus de 90 % de ces jeunes ont eu un emploi au cours de la première année. En revanche, en 2007, 86 % d'entre eux sont au chômage ou inactifs et 10 % ont repris des études ou une formation.
- **Éloignés de l'emploi** : 70 % de ces jeunes connaissent une période de chômage persistant et 30 % travaillent en majorité sur des contrats à durée déterminée.
- **Formation ou reprise d'études** : 50 % de ces jeunes sont en emploi la première année, la plupart sur des contrats à durée déterminée. La seconde année, 80 % d'entre eux s'inscrivent dans une démarche de formation ou reprennent des études. La 3^e année, 30 % sont en emploi.

Source : Quand l'école est finie, Premiers pas dans la vie active de la Génération 2004, Céreq, 2007.

Résultats d'étude

« Enquête du Conseil régional des jeunes sur les discriminations – 2012 »

En 2011, le Conseil régional des jeunes (CRJ) de Provence – Alpes – Côte d'Azur a travaillé sur le thème de la discrimination, en réponse à une saisine du président Vauzelle liée au projet de création d'une Charte régionale de la lutte contre les discriminations. Un questionnaire, conçu par les jeunes élus dans le cadre d'un groupe de travail de conseillers mobilisé régulièrement pendant la durée de la mandature 2010-2012 du CRJ, a récolté plus de 2 000 réponses issues de 55 établissements (avec 90 % de lycéens, 10 % d'apprentis). Ce questionnaire comportait 45 questions, dont une dizaine de questions ouvertes. Les résultats présentés ci-dessous ont été mis en débat dans le cadre de ce même groupe de travail avant d'être mis en forme par les services de la Région (service des actions éducatives et délégation à l'évaluation).

► Principaux résultats de l'enquête

Une notion aux contours encore flous : sur la base de questions mettant en scène des situations fictives, des confusions persistantes ont été relevées entre les notions de discrimination et de racisme. Les jeunes ont d'ailleurs beaucoup insisté sur l'importance des mots sur ce sujet.

La discrimination dans l'univers professionnel : 23 % des jeunes pensent que certains métiers ne sont pas faits pour les femmes, et 20 % que certains métiers ne sont pas faits pour les hommes. Dans ces deux groupes, on trouve une surreprésentation des garçons, les filles semblant un peu plus ouvertes à l'idée de « mixité » professionnelle.

La discrimination dans le milieu scolaire : 41 % estiment que les pratiques d'orientation scolaire sont potentiellement discriminantes. Cela pourrait indiquer que ce ne sont pas tant les métiers qui sont perçus comme étant faits pour les hommes ou les femmes, mais les choix d'orientation qui « créent » ou renforcent ces catégorisations. Cette hypothèse mériterait toutefois une évaluation complémentaire dans la mesure où, dans leur propre vécu, plus de 92 % d'entre eux estiment n'avoir pas vécu d'orientation scolaire discriminante, ce qui marque un décalage important avec leurs représentations.

L'expérience de la discrimination : on note là aussi un écart parfois important entre les situations vécues et les situations constatées en tant que témoin. Notons que les résultats ont été obtenus à partir de questions fermées, c'est-à-dire basées sur une liste « standardisée » de 18 types de discrimination.

- **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, devant le nom, la race et l'âge. Les discriminations liées au genre constituent 5 % des citations. Pour ceux qui le précisent, on note que ces discriminations ont eu lieu à plus de 70 % des cas au sein des établissements scolaires.
- **En tant que témoin :** 57 % des jeunes affirment avoir été témoin de pratiques discriminantes envers une autre personne. Ils ne précisent pas où cela s'est passé. 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.

► Des pistes pour lutter contre les discriminations ?

Les pistes avancées par les jeunes oscillent entre éducation, sensibilisation et répression. L'idée de la création « d'une cellule de veille sur les discriminations » au sein des établissements scolaires, proposée dans l'une des questions de l'enquête pourrait faire son chemin, ayant récolté l'adhésion de deux tiers des répondants s'étant exprimés sur le sujet.

Pour en savoir plus

Sophie Brochier (sbrochier@regionpaca.fr) et Véronique Cyprien-Arcamone (vcyprien@regionpaca.fr).

Du côté du réseau d'acteurs



Cette rubrique est l'occasion de présenter des actions de prévention et de lutte contre les discriminations menées par des acteurs du territoire. Certains participent d'ores et déjà au réseau d'acteurs animé par la mission d'observation des discriminations en PACA, portée par l'ORM.

► *Le Cafégalité de la maison de l'emploi du pays d'Arles*

Le « Cafégalité » est une action du plan territorial de lutte contre les discriminations de la communauté d'agglomération Arles-Crau-Camargue-Montagnette (ACCM) animée par la maison de l'emploi du pays d'Arles. Cafégalité a pour but de mieux communiquer sur les discriminations et de favoriser les échanges entre les acteurs économiques, les partenaires de l'emploi, les publics salariés et demandeurs d'emploi. Ce lieu de débat est l'occasion d'informer et de sensibiliser un large public du pays d'Arles sur la problématique de la discrimination à l'emploi.

Site internet : www.mdepaysdarles.fr



► *Un colloque intitulé « Racisme et médias » a été organisé en octobre 2012 par le MRAP (Mouvement contre le racisme et pour l'amitié entre les peuples)*

Depuis plus de dix ans, la fédération des Bouches-du-Rhône du MRAP met en œuvre un plan de prévention et de lutte contre le racisme et les discriminations. Ce plan s'articule autour de deux actions : la sensibilisation des jeunes et des adultes sur les thématiques du racisme, du respect des différences et de l'égalité des droits, et la tenue d'une permanence juridique pour les victimes du racisme. Le MRAP 13 organise également des événements tels que des expositions, des projections-débats, des manifestations, des colloques afin d'appréhender globalement et de susciter la réflexion autour du racisme et des discriminations. C'est ainsi que l'association a organisé le 13 octobre 2012 un colloque intitulé « Racisme et médias » à la Maison de la Région à Marseille.

Site internet : www.mrap13.org

► *Un séminaire de l'Université du citoyen sur « Les discriminations sur le marché de l'emploi : comprendre pour agir »*

Au cours du premier semestre 2012, l'Université du citoyen a organisé un séminaire en direction des relais de proximité sur le thème : « Les discriminations sur le marché de l'emploi : comprendre pour agir », ainsi qu'une journée d'information et d'échange sur le même thème en direction des habitants de tous les sites inscrits dans le contrat urbain de cohésion sociale. Ces deux temps ont été animés par l'Université du citoyen avec pour objectifs d'identifier les situations réelles de discrimination et ainsi d'éviter « la victimisation » et « l'auto-discrimination » ; de réfléchir aux méthodes de recherche d'emploi ; de repérer les ressources, notamment juridiques, à mobiliser en cas de discrimination. En ce qui concerne les relais de terrain, il s'agit d'analyser collectivement des situations rencontrées ; d'acquérir des connaissances pour repérer et prendre en compte la discrimination dans les pratiques professionnelles ; d'envisager collectivement des actions pour prévenir et lutter contre les discriminations.

Site internet : www.universiteducitoyen.org

Pour en savoir plus

Liste indicative de publications ne prétendant pas recenser l'ensemble des travaux existants sur le sujet.

- *L'expérience de la discrimination : les jeunes et l'accès à l'emploi*, Agora débats/Jeunesse, dossier n° 57, Injep/L'Harmattan, 2011.
- *Mesurer pour progresser vers l'égalité des chances, guide méthodologique à l'usage des acteurs de l'emploi*, Défenseur des droits/CNIL, 2012.
- **BOUAMAMA Saïd**, *Les discriminations multifactorielles, Genre – « Race » – Classe*, Repères pour comprendre et agir, IFAR, 2010.
- **BRINBAUM Yaël, SAFI Mirna et SIMON Patrick**, *Les Discriminations en France : entre perception et expérience*, Document de travail 183, INED, 2012.
- **BRINBAUM Yaël et GUÉGNARD Christine**, *Parcours de formation et insertion des jeunes issus de l'immigration, de l'orientation au sentiment de discrimination*, Net.Doc n° 78, Céreq, 2011.
- **COUPPIÉ Thomas et GASQUET Céline**, *Quartiers défavorisés : relégation pour certains jeunes, insertion sociales et professionnelle pour d'autres*, Bref, n° 261, Céreq, 2009.
- **COUPPIÉ Thomas et ÉPIPHANE Dominique**, « La ségrégation des hommes et des femmes dans les métiers : entre héritage scolaire et construction sur le marché du travail », *Formation Emploi* n° 93, Céreq, 2006, p. 11-27.
- **CUTURELLO Paul**, « Différences dans la diversité : le ressenti des discriminations par les jeunes hommes d'origine maghrébine », *Revue européenne des migrations internationales*, vol. 27, n° 3, 2011, p. 103-130.
- **DHUME Fabrice, DUKIC Suzana, CHAUVEL Séverine, PERROT Philippe**, *Orientation scolaire et discrimination, de l'(in)égalité de traitement selon « l'origine »*, Études et recherches, La Documentation française, 2011.
- **JUGNOT Stéphane**, *L'Accès à l'emploi à la sortie du système éducatif des descendants d'immigrés*, Insee, 2012.
- **LESNÉ Maud et SIMON Patrick**, *La Mesure des discriminations dans l'enquête « Trajectoire et origines »*, Document de travail 184, INED, 2012.
- **NOËL Olivier**, *Sociologie politique de et dans la lutte contre les discriminations : au cœur de l'action publique en France (1991-2006)*, Éditions universitaires européennes, 2010.
- **NOËL Olivier**, « Un consensus politique ambigu : la lutte contre les discriminations », in Didier FASSIN (dir.), *Les Nouvelles Frontières de la société française*, La Découverte, 2010, p. 267-290.
- **PRIMON Jean-Luc**, *Les Discriminations ressenties et les inégalités sociales*, URMIS, 2012.

Nous remercions tous ceux et celles qui nous ont permis de mener à bien cette publication.

www.orm-paca.org



Semestriel n° 1 - Décembre 2012
Direction de publication : Mario Barsamian
Réalisation : Somoudom Inthavong et Séverine Landrier - Crédits photo : istockphoto
Conception : Lightcomm.



41, la Canebière - 13001 Marseille
Tél. : 04 96 11 69 80
Fax : 04 96 11 56 59
s.inthavong@orm-paca.org
s.landrier@orm-paca.org

