

# les discriminations

# 03

LA RELATION FORMATION-EMPLOI  
VUE AU TRAVERS DES  
DISCRIMINATIONS EN PACA  
Semestriel n° 3 - Décembre 2013

# en question

## édito

Pour sa **troisième édition**, la **publication semestrielle** de la mission d'observation des discriminations en PACA portée par l'ORM s'inscrit dans la continuité des précédentes. Elle informe l'ensemble des acteurs institutionnels et associatifs engagés dans la prévention et

la lutte contre les discriminations en région sur l'évolution de la législation, telles les mesures transitoires pour l'accès à l'emploi des ressortissants roumains, bulgares et croates. Elle apporte des éclairages conceptuels permettant de faire la différence entre les politiques en faveur de la diversité, de l'égalité des chances et de l'intégration. Elle propose un point d'actualité sur les travaux de la mission, donne la parole à des acteurs, comme la communauté d'agglomération d'Arles Crau Camargue Montagnette et présente des chiffres sur les demandeurs d'emploi étrangers. Enfin, elle valorise les résultats de l'étude récemment menée par la mission sur l'impact du ressenti des discriminations sur les trajectoires professionnelles et donne à voir l'actualité des acteurs qui sont engagés dans la prévention et la lutte contre les discriminations en région.



Rappelons que ce semestriel est **le produit d'un partenariat entre les acteurs qui portent la mission d'observation des discriminations**, à savoir l'ORM, la DRJSCS (direction régionale de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale), la Direccte (direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi), le Conseil régional et le réseau d'acteurs locaux constitué dans le cadre de la mission.

Mario Barsamian, président de l'ORM

CETTE PUBLICATION A ÉTÉ FINANCÉE PAR



Fonds social européen



Région  
Provence  
Alpes  
Côte d'Azur



## 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 contribue à clarifier et à objectiver la question des discriminations, et à apporter 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 cherche à appréhender le système discriminatoire dans son ensemble plutôt que de tenter en vain de mesurer des actes discriminatoires. L'année 2013 a été l'occasion de démarrer notre travail par l'analyse du critère de l'origine lors d'une étude sur les trajectoires professionnelles pour aborder par la suite d'autres critères tels que le sexe, le handicap, et l'âge.

La mission est financée par le FSE (Fonds social européen), l'ACSÉ (Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances), le Conseil régional, la Direccte (Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi) et l'ORM.

### 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.

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.

#### → Le critère de l'identité sexuelle a été introduit dans la législation par la loi n° 2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel (article 4)

Ce critère vise à protéger les personnes transsexuelles et transgenres contre les discriminations auxquelles elles sont exposées lorsque l'identité sociale sous laquelle elles vivent ne correspond pas au sexe assigné à la naissance, que cette situation s'accompagne ou non d'un traitement hormonal ou d'une opération de changement de sexe.

#### → Le critère du lieu de résidence est introduit dans l'article 225-1 du Code pénal le 8 novembre 2013 comme vingtième motif de discrimination

Comme pour les autres motifs, il s'intègre aussi dans l'article L1132-1 du Code du travail. Il s'inscrit enfin dans la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation du droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations.

#### → 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).

## Un éclairage sur les mesures transitoires : véritable frein pour l'accès à l'emploi des ressortissants roumains, bulgares et croates

Pour nous aider à faire le point sur les mesures transitoires mises en place dans le cadre de l'élargissement de l'Union européenne, nous avons demandé à Patricia Barsoum, juriste au MRAP (Mouvement contre le racisme et pour l'amitié entre les peuples), de nous expliquer en quoi elles consistent :

La libre circulation des travailleurs est une liberté fondamentale garantie par le droit européen<sup>1</sup>. Toutefois, en vertu des accords d'adhésion, les États membres de l'Union européenne ont la possibilité de restreindre l'accès à l'emploi aux travailleurs des nouveaux pays membres : la Roumanie et la Bulgarie<sup>2</sup> ainsi que la Croatie<sup>3</sup>. Les pays européens qui décident de mettre en œuvre ces restrictions, appelées « mesures transitoires », doivent en définir les contours. Ces mesures peuvent rester en vigueur sept ans, au plus, après l'adhésion à l'Union.

Plusieurs pays, dont la France, ont décidé de les mettre en place. À noter que les restrictions applicables aux travailleurs roumains et bulgares diffèrent de celles applicables aux travailleurs croates<sup>4</sup> : en effet, les ressortissants bulgares et roumains doivent obtenir une autorisation de travail jusqu'à la fin de la période transitoire (31 décembre 2013), et les ressortissants croates jusqu'au 30 juin 2015.

Toutefois, les ressortissants bulgares, roumains et croates ayant achevé avec succès, dans un établissement d'enseignement supérieur habilité au plan national, un cycle de formation conduisant à un diplôme au moins équivalent au master sont exemptés de la nécessité d'obtenir un titre de séjour et une autorisation de travail.

Les mesures transitoires concernent uniquement les emplois salariés. À ce titre, un ressortissant roumain ou bulgare qui souhaite travailler en France doit détenir un titre de séjour et une autorisation de travail. Il revient au futur employeur de déposer la demande d'autorisation de travail. Toutefois, cette démarche est facilitée pour occuper l'un des 291 emplois dits « en tension »<sup>5</sup>.

En effet, pour l'ensemble du territoire national 30 métiers connaissent des difficultés de recrutement qui justifient un recours à des ressortissants de pays tiers, sans que la situation de l'emploi soit opposable. Ces métiers dits en tension sont répertoriés par région. Les listes ainsi dressées sont regroupées au niveau national. Seuls six métiers sont communs à la totalité du territoire. Outre les 30 métiers de la liste nationale qui constituent le droit commun, les **accords de gestion concertée des flux migratoires** conclus entre la France et différents pays d'origine définissent des **listes élargies** de métiers en tension.

Le BTP est l'un des secteurs concernés puisque désormais plus d'une trentaine de métiers du BTP sont ouverts aux Roumains et aux Bulgares. Parmi ces métiers, figurent notamment :

- les études géologiques ;
- le métré de la construction ;
- l'extraction solide ;
- la réalisation, l'installation d'ossatures bois ;
- l'installation d'équipements sanitaires et thermiques ;
- la réalisation et restauration de façades ;
- la construction de routes et voies ;
- la pose de canalisations ;
- la préfabrication en béton industriel.

<sup>1</sup> Article 45 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne.

<sup>2</sup> Pays membres de l'Union européenne depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2007.

<sup>3</sup> Pays membre de l'Union européenne depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2013.

<sup>4</sup> Dans la mesure où la Roumanie et la Bulgarie sont membres depuis six ans, les mesures transitoires sont plus élaborées afin de favoriser leur insertion progressive sur le marché de l'emploi à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014.

<sup>5</sup> Liste de métiers pour lesquels il y a un manque de demandes d'emploi. L'appel à une main-d'œuvre étrangère est alors admis. Liste disponible sur : [http://www.immigration-professionnelle.gouv.fr/sites/default/files/fckupload/Arrete\\_du\\_01-10-2012.pdf](http://www.immigration-professionnelle.gouv.fr/sites/default/files/fckupload/Arrete_du_01-10-2012.pdf). Cette liste est établie par la préfecture mais la notion d'emploi en tension est sujette à discussion.

Ceci étant, de manière générale la démarche reste complexe car un nombre important de documents est exigé et les délais d'instruction de cette demande sont souvent longs. Les employeurs n'ont pas toujours les moyens humains nécessaires pour faire ces démarches alors qu'il y a un réel besoin de main-d'œuvre immédiate.

La demande est instruite par le service de main-d'œuvre (SMOE) de la Direccte.

La demande d'autorisation de travail n'est en effet normalement accordée que si l'emploi proposé ne peut être occupé par un demandeur d'emploi déjà présent sur le marché du travail. Un élément qui est apprécié par l'administration au vu du secteur d'activité, de la zone géographique et des recherches que l'employeur a déjà effectuées pour trouver un candidat.

Une fois l'autorisation délivrée, le travailleur peut exercer l'activité salariée.

Depuis l'instruction du ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social en date du 30 janvier 2013<sup>6</sup>, les ressortissants roumains et bulgares qui obtiendront l'autorisation de travail pourront travailler sans attendre la délivrance du titre de séjour<sup>7</sup>.

Concernant les ressortissants roumains et bulgares, ces mesures transitoires prendront fin en janvier 2014. Toutefois, les principaux acteurs associatifs sont sceptiques car, selon eux, en janvier 2014 ces ressortissants risquent d'être confrontés à des refus ou bien à des retards de la part de différentes administrations intermédiaires à l'emploi.



## Quelques notions essentielles

Sur le plan de la sémantique, les politiques menées dans le cadre de la lutte contre les discriminations, en faveur de la diversité, en faveur de l'égalité des chances ou encore dans le cadre de la problématique de l'intégration sont susceptibles de donner lieu à des confusions, or elles poursuivent des objectifs spécifiques. Les éléments retenus ci-dessous permettent de clarifier les nuances entre chacune d'elles.

### → La lutte contre les discriminations

Le Défenseur des droits (DDD) est chargé de lutter contre les discriminations sur la base des 19 critères prohibés par la loi, comme l'origine ou le handicap, dans le domaine de l'emploi, du logement, de l'éducation et de l'accès aux biens et services. La question de la lutte contre les discriminations d'origine ethnique est gérée par la politique de la ville. L'Acisé<sup>8</sup>, Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances, gère l'essentiel des crédits spécifiques

<sup>6</sup> Instruction aux services de Pôle emploi et aux Direccte et Direccte en vue de faciliter l'accès au travail des ressortissants bulgares et roumains.

<sup>7</sup> Auparavant, les travailleurs roumains et bulgares devaient obtenir le titre de séjour afin de pouvoir exercer une activité professionnelle.

<sup>8</sup> D'ici 2014, l'Acisé sera intégrée dans le Commissariat général à l'égalité des territoires (CGET) qui regroupera la Datar, le secrétariat général du Comité interministériel des villes (SG CIV) et l'Acisé. Objectif : doter l'État d'un nouvel outil administratif capable de mener une politique d'égalité des territoires.

consacrés par l'État à la politique de la ville et à la politique d'intégration et de lutte contre les discriminations. L'Acse soutient les acteurs locaux en charge des décisions opérationnelles à même de faire reculer les discriminations liées à l'origine ou à la situation sociale et de faire évoluer l'image des quartiers prioritaires et finance notamment les plans territoriaux de lutte contre les discriminations sur le marché du travail.

Source : [www.lacse.fr](http://www.lacse.fr)

#### → La charte de la diversité

Lancée fin 2004 par Claude Bébéar et Yazid Sabeg, la Charte de la diversité est un texte d'engagement proposé à la signature de toute entreprise, quelle que soit sa taille, qui condamne les discriminations dans le domaine de l'emploi et décide d'œuvrer en faveur de la diversité. La Charte exprime la volonté des entreprises d'agir pour mieux refléter, dans leurs effectifs, la diversité de la population française. Articulée autour de six articles, elle guide les entreprises dans la mise en place de nouvelles pratiques, en y associant l'ensemble de leurs collaborateurs et partenaires. Elle les incite à mettre en œuvre une politique de gestion des ressources humaines centrée sur la reconnaissance et la valorisation des compétences individuelles. L'entreprise favorise ainsi la cohésion et l'équité sociale, tout en augmentant sa performance.

La Charte est soutenue par les principales organisations patronales, de nombreux réseaux d'entreprises et des organismes publics.

Source : [www.charte-diversite.com/charte-diversite-la-charta.php](http://www.charte-diversite.com/charte-diversite-la-charta.php)

#### → La politique d'intégration

La refondation, actuellement en cours, de la politique d'intégration s'appuie sur quatre principes : une distinction claire entre politique d'immigration, politique d'accueil et politique d'intégration, un changement de regard sur les personnes immigrées et leurs descendants, une approche interministérielle des questions d'intégration, qui doivent être intégrées à l'ensemble des volets de l'action publique (santé, social, emploi, culture, habitat, défense...), dans le sens de l'accès de tous au droit commun, et l'appui sur les associations de proximité, dont le réseau a été fortement fragilisé ces dernières années, et qui permettent de renforcer le lien social.

Source : [www.gouvernement.fr/gouvernement/refondation-de-la-politique-d-integration](http://www.gouvernement.fr/gouvernement/refondation-de-la-politique-d-integration)

En 2006, le gouvernement a déclaré l'égalité des chances « grande cause nationale ». La loi du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances – dont le préambule du projet évoque les inégalités d'accès à l'emploi dont souffrent les habitants des quartiers « défavorisés », sujet central des émeutes de 2005 dans les banlieues françaises – crée l'Acse. Renforçant cette loi, un ministère de l'Égalité des chances voit le jour et lance, en lien avec plusieurs ministères, des appels à projets qui vont déboucher sur des actions dans divers domaines comme celui de l'emploi (avec l'École de la deuxième chance, les Journées sécurité et citoyenneté) ou de l'éducation (développement de l'égalité des chances dans la transition secondaire-supérieur avec, par exemple, les actions portées par l'IEP de Paris, l'Essec, l'association Tremplin, les Cordées de la réussite).



## **Actualité de la mission d'observation des discriminations en PACA**

### **Le comité de pilotage du 23 septembre 2013**

Le comité de pilotage a été l'occasion de présenter les résultats intermédiaires de l'étude sur *Le Vécu des discriminations : quelles conséquences sur les trajectoires professionnelles ?*, la seconde publication semestrielle de la mission, les actes de la journée du 7 décembre 2012 ainsi que le tout récent site Internet de la mission. En effet, l'ensemble des travaux suit un processus de validation à chaque étape de leur production par le comité de pilotage.

### **Le conseil scientifique du 15 novembre 2013**

Le conseil scientifique a été consacré à la présentation de l'étude sur l'impact de la discrimination ressentie sur les trajectoires professionnelles sous la présidence de Jean-Luc Primon, enseignant-chercheur en sociologie à l'université de Nice Sophia Antipolis. L'ensemble des échanges avec les scientifiques et les institutionnels ont contribué à la finalisation de l'étude, qui sera publiée fin décembre 2013.

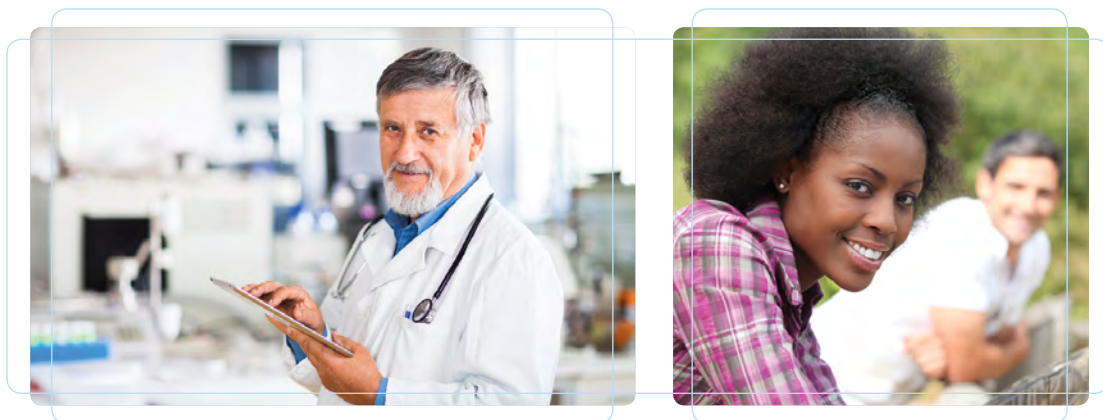
### **La réunion du réseau d'acteurs du 26 novembre 2013**

Le réseau d'acteurs animé par la mission fait partie intégrante du dispositif d'observation. En effet, l'objet des rencontres est de produire une connaissance collective issue des échanges, des expériences, des bonnes pratiques en matière de prévention et de lutte contre les discriminations. Son rôle est aussi d'échanger sur les travaux de la mission pour les enrichir. Ainsi, le 26 novembre dernier, les différentes catégories d'acteurs (institutionnels, associations, acteurs ressources, partenaires sociaux) étaient présentes pour réagir sur l'étude en cours, le semestriel n° 3 et le site Internet de la mission.

### **Le site Internet de la mission : [www.discriminations-orm-paca.org](http://www.discriminations-orm-paca.org)**

Ce site Internet est dédié à la mission d'observation des discriminations en PACA. Il s'agit d'un outil destiné à des professionnels, au réseau d'acteurs et plus largement aux institutionnels. Il poursuit l'objectif de participer à l'outillage de l'ensemble de ces acteurs à travers différentes rubriques permettant d'informer sur la mission (son fonctionnement, ses travaux), l'actualité dans le champ des discriminations, le répertoire des acteurs, etc.

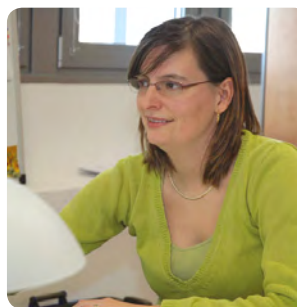
Les acteurs de la prévention et de la lutte contre les discriminations en région seront sollicités pour contribuer à l'alimentation de ce site.



## Parole d'acteurs...



*Entretien avec **Emeline Schrek**, animatrice du plan de lutte d'Arles au sein du service « politique de la ville » de la communauté d'agglomération Arles Crau Camargue Montagnette (ACCM), autour de trois questions :*



### **Quelles sont les missions et les activités d'une animatrice d'un plan territorial de prévention et de lutte contre les discriminations (PTLD) ?**

Le plan s'appuie sur la politique de la ville avec un volet unique : l'emploi, dont l'animation est déléguée à la maison de l'emploi. L'animatrice assure le pilotage et l'articulation du volet de la discrimination dans les actions déposées dans le cadre du CUCS (contrat urbain de cohésion sociale), à savoir les actions dans l'emploi, l'éducation, l'accès à la santé, l'habitat. Le PTLD travaille également sur la citoyenneté et l'accès au droit.

### **Quelles sont les actions menées dans le cadre du plan PTLD du pays d'Arles ?**

Le plan territorial de la lutte contre les discriminations comprend les différentes actions menées dans le cadre du volet emploi de la maison de l'emploi :

- la mise en place d'une plateforme téléphonique qui puisse être une ressource d'information juridique pour les accompagnateurs à l'emploi PLIE (plan local pour l'insertion et l'emploi) géré par ACCM et les conseillers techniques de Pôle emploi ;
- la participation et l'intervention lors de forums consacrés aux luttes contre les discriminations ;
- la création de plaquettes d'information sur les discriminations auprès des recruteurs mais aussi auprès des potentiels discriminés ;
- la distribution de plaquettes d'information lors de rencontres comme le 2<sup>e</sup> Cafégalité ;
- la formation « Objectiver les recrutements » dans le cadre du conseil départemental de l'accès au droit (CDAD) auprès des avocats.

ACCM travaille en relation étroite avec des partenaires tels que la maison de l'emploi du pays d'Arles, Pôle emploi, le délégué du défenseur des droits, le CIDFF (Centre d'information sur les droits des femmes et des familles), l'association Capacité.

### **Quel peut être l'apport d'une mission d'observation des discriminations liées à l'origine dans les champs de l'emploi et de la formation ?**

Le réseau est l'occasion pour les acteurs de prendre connaissance d'actions menées sur d'autres territoires et ainsi impulser une dynamique d'échange et de transfert de savoirs et savoir-faire sur la thématique des discriminations, c'est-à-dire à la fois maintenir le lien et mutualiser les concepts. Cela est l'occasion également de rencontrer les institutionnels en dehors de nos propres institutions. Les différentes productions associées au réseau contribuent à la diffusion de l'information aux acteurs de la lutte contre les discriminations et permet d'essaimer les expériences sur les différents territoires. C'est un véritable atout.

## Zoom sur...

### Les demandeurs d'emploi d'origine étrangère en PACA

À la fin août 2013, près de 51 000 demandeurs d'emploi d'origine étrangère sont inscrits à Pôle emploi en catégorie ABC (demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, sans emploi ou exerçant une activité réduite). Ils représentent 13 % (dont 9 % hors CEE) de l'ensemble des inscrits en PACA.

Quelques éléments de cadrage peuvent être pris en compte afin de mieux appréhender la population étudiée. En 2010, 307 602 personnes étrangères vivent dans la région PACA. Ce chiffre représente 6 % de la population totale de la région (4 899 155, Insee, RP 2010).

#### ► Moins de femmes et plus de personnes âgées parmi les demandeurs d'emploi étrangers

Tableau 1 : Part des demandeurs d'emploi étrangers ou non selon le sexe et l'âge

	Français	Étrangers CEE	Étrangers hors CEE	Nationalité inconnue	Ensemble
<b>Effectifs</b>	<b>347 042</b>	<b>13 321</b>	<b>37 080</b>	<b>629</b>	<b>398 072</b>
Part des femmes	52 %	46 %	35 %	50 %	50 %
Part des moins de 25 ans	15 %	6 %	5 %	5 %	14 %
Part des 50 ans et plus	22 %	26 %	25 %	20 %	22 %

Source : Pôle emploi, Direccte – DEFM ABC au 31.08.2013, données brutes – Traitement ORM.

Parmi les demandeurs d'emploi étrangers (CEE et hors CEE), la majorité sont des hommes alors que, pour les demandeurs d'emploi de nationalité française, les femmes sont majoritaires. L'écart entre les femmes et les hommes est d'autant plus important pour les étrangers hors CEE (30 points).

La part des demandeurs d'emploi étrangers (CEE et hors CEE) de 50 ans et plus est plus importante que celle des demandeurs d'emploi de nationalité française.

#### ► Les demandeurs d'emploi étrangers moins souvent au chômage de longue durée

Tableau 2 : Répartition des demandeurs d'emploi étrangers ou non selon la durée d'inscription à Pôle emploi

	Français	Étrangers CEE	Étrangers hors CEE	Nationalité inconnue	Ensemble
Moins d'un an	59 %	67 %	65 %	66 %	60 %
De un à moins de deux ans	21 %	19 %	19 %	19 %	21 %
Deux ans et plus	20 %	14 %	16 %	15 %	19 %
<b>Total</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>

Source : Pôle emploi, Direccte – DEFM ABC au 31.08.2013, données brutes – Traitement ORM.

Les demandeurs d'emploi étrangers restent moins longtemps inscrits à Pôle emploi. La part de ceux dont l'ancienneté dans la demande d'emploi dépasse une année est plus faible que celle des demandeurs d'emploi de nationalité française (respectivement 35 % et 41 %). Ces chiffres concernent cependant le temps passé au chômage mais pas sa récurrence : les allers-retours entre chômage et non-chômage sont peut être plus fréquents pour les étrangers.

De la même manière que pour l'ensemble de la population, les demandeurs d'emploi étrangers de faible niveau de qualification sont plus exposés au chômage (cf. semestriel n° 2).





## **Le vécu des discriminations : quelles conséquences sur les trajectoires professionnelles ?**

L'étude interroge l'impact des discriminations liées à l'origine sur la trajectoire professionnelle des individus, c'est-à-dire la façon dont les personnes qui y sont confrontées les vivent, les comprennent et composent avec. L'enjeu ne consiste pas seulement à répertorier les formes de réaction des individus mais à identifier les arrangements des individus face à la discrimination, tout en essayant de cerner la pluralité des logiques d'action qui peuvent expliquer ce qui se joue dans ce type de situation.

Pour ce faire, des entretiens semi-directifs ont été effectués. Ils portent sur le parcours scolaire et professionnel, les expériences de discrimination et leurs conséquences sur la trajectoire professionnelle. Il s'agit bien de discrimination ressentie et l'objectif n'était pas de savoir si celles-ci ont été avérées ou non. Par le biais de la mobilisation du réseau d'acteurs de la mission d'observation, onze personnes ont témoigné sur leur expérience de la discrimination.

L'analyse des entretiens a fait ressortir différentes **postures** des enquêtés face aux situations de discrimination.

- La discrimination comme « épreuve à dépasser » : les personnes ont fortement intériorisé le modèle méritocratique, la valeur travail et l'effort sont au cœur de leur discours. On va gommer les signes pouvant provoquer la discrimination, chercher à rentrer dans le moule et à ne pas se faire remarquer.
- La discrimination comme « incompréhension » : elle est vécue comme une privation de sens. L'individu adopte une posture critique face au phénomène. Il se définit comme victime et la réalité du fait discriminatoire ne fait aucun doute pour lui. Il entreprend des démarches pour la reconnaissance de son vécu de discrimination.
- La discrimination comme « épisode, faire avec » : elle intervient comme une difficulté de plus dans un parcours de vie et professionnel déjà fragile et complexe. L'individu vit des formes d'exclusion par ailleurs. La discrimination et les formes de dénigrement associées sont tolérées et font partie de son quotidien.

Les entretiens font ressortir deux types de réactions face au phénomène discriminatoire.

- Multiplier les efforts : les personnes concernées investissent alors le champ des compétences pour restaurer les relations professionnelles et conquérir l'adhésion en travaillant davantage que les autres.
- Croire, se démotiver puis se résigner : malgré la persévérance des personnes à aller au bout de leurs projets professionnels, le caractère corrosif et répétitif des discriminations parvient à réorienter la trajectoire de certains enquêtés. La démonstration des compétences a été une vaine entreprise et l'individu est amené à repenser ses projets professionnels.

### **L'analyse des trajectoires individuelles met en exergue différentes situations :**

- Les faits discriminatoires relatés sont de l'ordre des injures, du harcèlement, de la mise à l'écart dans le milieu professionnel ou sur le marché de l'emploi.
- Les critères de discrimination ne concernent pas seulement l'origine mais aussi, de façon cumulée, le genre, l'âge et le handicap.
- Les discriminations interviennent à différents moments du parcours tels que la formation, la recherche d'un stage, la recherche d'un emploi et/ou la promotion professionnelle.
- Les conséquences de la discrimination sur les trajectoires professionnelles mises en avant sont le chômage, la bifurcation professionnelle et la mobilité sociale bloquée.
- Le recours à la cellule familiale ou à la communauté d'origine n'est pas systématique. Si pour certains il est salvateur, pour d'autres il est source d'épreuves supplémentaires.
- Peu ont entrepris des démarches juridiques pour dénoncer les actes de discrimination vécus.

## Du côté du réseau d'acteurs



Cette rubrique présente, de manière non exhaustive, des actions, rencontres et colloques de prévention et de lutte contre les discriminations menés par des acteurs du territoire.

► ***La rencontre interrégionale du Réseau pour l'histoire et la mémoire des immigrations et des territoires en PACA (RHMIT) le 16 octobre 2013***

L'histoire des immigrations abordée à partir du prisme régional est un des outils les plus pertinents pour en saisir les processus et réalités au plus proche de l'humain. Dans ce cadre, le rôle des réseaux régionaux en termes de productions et de valorisation a été mis en exergue. Mais avant de parler des réseaux régionaux et de l'articulation avec les structures nationales, les intervenants ont voulu proposer une illustration concrète de l'importance de l'échelon régional, voire local, à travers l'histoire et la mémoire de la Marche pour l'égalité et contre le racisme de 1983.

**Site internet : [www.rhmit-paca.fr](http://www.rhmit-paca.fr)**

► ***« Discriminations, inégalités, stigmatisations : l'espace d'une expérience »***

Intervention de François Dubet, professeur de sociologie à l'université de Bordeaux et directeur d'études à l'EHESS, au séminaire « Migrations et altérités », qui s'est tenu le vendredi 6 décembre 2013 à l'URMIS (Unité de recherches « Migrations et société », Nice).

**Site internet : [urmis.unice.fr](http://urmis.unice.fr)**

► ***La troisième édition des prix de la Charte de la diversité en Provence – Alpes – Côte d'Azur***

Organisée à Marseille le 14 novembre 2013 dernier par l'IMS-Entreprendre PACA. Composé d'acteurs régionaux pour la diversité (préfet délégué pour l'égalité des chances, Direccte PACA, Conseil régional PACA, DRDFE, UPR/Medef PACA, CCIR, Maison de l'emploi de Marseille), le jury de la région PACA a salué l'engagement des entreprises suivantes, distinguées comme les plus innovantes et performantes en matière de management de la diversité et de la lutte contre les discriminations : Carrefour Market, SITA Méditerranée, Aéroports de la Côte d'Azur, Orange.

**Site internet : [www.imsentreprendre.com](http://www.imsentreprendre.com)**

► ***Les petits déjeuners employeurs sur le thème des discriminations***

La MDE de Marseille, animateur du plan territorial de prévention et de lutte contre les discriminations de Marseille organisera au début de l'année 2014 deux petits déjeuners employeurs sur le thème de la prise en compte de la discrimination dans les pratiques de gestion de ressources humaines. Un déjeuner aura lieu avec Cap au nord, une association d'employeurs du nord de Marseille, un autre déjeuner se déroulera avec C3 PACA (Clubs centres contacts).

La MDE de Marseille publiera également, dans le cadre du plan territorial de prévention et de lutte contre les discriminations, le numéro 2 de L'Enjeu emploi sur la discrimination en janvier 2014.

**Site internet : [www.mdemarseille.fr](http://www.mdemarseille.fr)**

► **Une assemblée plénière sur le thème des discriminations**

L'Université du citoyen et le collectif marseillais ont coordonné une assemblée plénière sur le thème « Les discriminations dans la vie quotidienne (emploi, logement, éducation, santé...) : Comment les repérer ? Comment y faire face individuellement et collectivement ? » Patricia Barsoum (juriste au MRAP) et Yolande Eskenazi (conseillère technique territoriale du Défenseur des droits) ont été sollicitées pour informer le public présent et réfléchir avec lui sur ces questions. La manifestation a eu lieu le 5 décembre 2013 à la maison pour tous Saint-Mauron - National à Marseille.

**Site internet : [www.universiteducitoyen.org](http://www.universiteducitoyen.org)**

► **La 16<sup>e</sup> Semaine pour l'emploi des personnes handicapées**

Pôle emploi PACA a participé à la 16<sup>e</sup> Semaine pour l'emploi des personnes handicapées, action nationale relayée dans toutes les régions, du 18 au 22 novembre 2013. Dans le cadre de cet événement, la DR PACA-Corse de l'Agefiph, avec le soutien du SPE (Service public de l'emploi) et de ses partenaires, a organisé un Forum pour l'emploi des personnes handicapées le 19 novembre 2013 au parc Chanot à Marseille.

**Site internet : [www.missionhandicap.com/forum-recrutement-handicap](http://www.missionhandicap.com/forum-recrutement-handicap)**



## Pour en savoir plus

- L'Autre Cercle, *Enquête sur la double discrimination homosexualité et origine au travail*, Pôle Double Discrimination, 2010-2011
- **BLANCHARD P.**, *Histoires, patrimoine et mémoires dans les territoires de la politique de la Ville*, rapport (dit « rapport Blanchard ») au ministre délégué à la Ville, François Lamy, ministère de l'Égalité des Territoires et du Logement, octobre 2013
- Comité interministériel de la Jeunesse, 21 février 2013, « Priorité jeunesse »
- Comité interministériel des villes, 19 février 2013, « Synthèse & Relevé de décisions »
- **CHAINTEUIL L. ET ÉPIPHANE D.**, « Les hommes sont plus fonceurs mais les femmes mieux organisées : quand les recruteur-e-s parlent du sexe des candidat-e-s », *Bref*, n° 315, Céreq, octobre 2013
- **CORTÉSÉRO R., KERBOURC'H S., MÉLO D. & POLI A.**, « Recruteurs sous tensions. Discrimination et diversité au prisme de registres argumentaires enchevêtrés », *Sociologie du travail*, vol. 55/4, octobre-décembre 2013
- **JACQUOMET N.**, « La discrimination à l'embauche en France : constats et pistes d'action », *Les Notes de l'IPP*, n° 6, octobre 2013
- **PRIMON J.-L.**, « La perception des discriminations au filtre des enquêtes statistiques », *Agora Débats/Jeunesses*, 2011/1, n° 57
- *L'Égalité trahie. L'impact des contrôles au faciès*, rapport des Open Society Foundations, septembre 2013, 32 p.

Rapports des groupes de travail interministériels sur « Refondation de la politique d'intégration » :

- « Vers une politique française de l'égalité », rapport du groupe « Mobilités sociales » (Fabrice Dhume & Khalid Hamdani), novembre 2013
- « Faire société *commune* dans une société *diverse* », rapport du groupe « Faire société : pour une égalité réelle » (Ahmed Boubeker & Olivier Noël), novembre 2013
- Rapport du groupe « Protection sociale » (Bénédicte Madelin & Dominique Gential), octobre 2013
- « L'habitat, facteur d'intégration », rapport du groupe « Habitat » (Chaynesse Khirouni & Chantal Talland), octobre 2013
- Rapport du groupe « Connaissance - reconnaissance » (Chantal Lamarre & Murielle Maffessoli)

[www.gouvernement.fr/presse/refondation-de-la-politique-d-integration-releve-de-conclusions](http://www.gouvernement.fr/presse/refondation-de-la-politique-d-integration-releve-de-conclusions)

[www.orm-paca.org](http://www.orm-paca.org)