

les discriminations

04

LA RELATION FORMATION-EMPLOI
VUE AU TRAVERS DES
DISCRIMINATIONS EN PACA

Semestriel n° 4 - Juin 2014

en question

édito

La quatrième publication semestrielle de la mission d'observation des discriminations en PACA portée par l'ORM poursuit ses objectifs. 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, tel l'élargissement des contours de la discrimination selon le lieu de résidence. Elle apporte des éléments de définition sur la discrimination positive. Elle propose un point d'actualité sur les travaux de la mission, en donnant la parole dans ce numéro au MRAP 13, en présentant des chiffres sur les sortants de formation SPRFPA d'origine étrangère. Elle présente les résultats d'une recherche menée par l'Urmis et l'Ined sur la place du racisme dans l'étude des discriminations et donne à voir l'actualité des acteurs 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



Région
Provence
Alpes
Côte d'Azur



Un éclairage sur le 20^e critère de discrimination : le lieu de résidence

Une contribution de Yolande Eskenazi, conseillère technique territoriale du Défenseur des droits en PACA.

→ L'intégration d'un 20^e critère dans le code pénal et le code du travail

La pénalisation des discriminations à raison du lieu de résidence (l'adresse, ou le code postal) résulte de la volonté des parlementaires de dissuader les auteurs de discriminations. Dorénavant, en plus du sexe, de l'origine, du handicap... la loi poursuivra les auteurs de discrimination en raison du « lieu de résidence ». On pourra, par exemple, invoquer ce motif pour poursuivre un employeur, un propriétaire, une banque de la part de qui on s'estimera victime de discrimination à cause de son adresse (cf. **art. 225-1 et 2 du code pénal**). Le code du travail a lui aussi été modifié, avec l'introduction de ce 20^e critère (**article L 1132-1**). De manière récurrente, les « discriminations à l'adresse » dans les recherches d'emploi sont mises en avant mais, jusqu'ici, l'origine géographique ne faisait pas partie du corpus juridique de la non-discrimination.

→ Une volonté politique de faire face aux discriminations dites territoriales...

Le fait que le lieu de résidence ait été introduit par la loi de programmation pour la ville et la cohésion sociale du 21 février 2014 montre clairement une volonté de lutter contre les discriminations dont sont victimes les habitants « des quartiers ». Autrement dit, c'est un moyen de lutte contre les discriminations « territoriales ». Pour autant, le « lieu de résidence » comme critère de discrimination ouvre sur d'autres problématiques que celle des discriminations dites territoriales, comme certaines situations pouvant toucher les sans-domicile-fixe.

→ ... sans remise en cause d'actions positives, dans le cadre de la politique de la ville

Tout d'abord, le texte réserve, pour le domaine de l'emploi et pour les champs couverts par le code pénal, la possibilité de tenir compte du lieu de résidence dans le cadre de discriminations positives, c'est-à-dire de mesures de rattrapage au profit des habitants des « quartiers ». Par ailleurs, il y a une immunité pénale dans le cadre d'un second motif légitime d'ordre sécuritaire : il n'y a pas de sanction pénale pour « les discriminations liées au lieu de résidence lorsque la personne en charge de la fourniture d'un bien ou d'un service se trouve en situation de danger manifeste ». Le refus de biens ou services serait alors justifié par une situation de danger manifeste.

Quelques notions essentielles

→ Discrimination positive

« En droit international comme dans les nombreux pays où elle est pratiquée, la discrimination positive est l'instrument de rattrapage entre différents groupes. Elle vise à promouvoir entre eux une plus grande égalité de fait, ou, à tout le moins, garantir aux membres des groupes désavantagés une véritable égalité des chances. Elle s'inscrit dans une logique de comblement d'un écart de développement économique et social et suppose donc, plus qu'un simple traitement différencié, l'instauration d'un traitement *préférentiel*. Par définition, celui-ci a vocation à disparaître lorsque le groupe ou les groupes concernés auront surmonté leur handicap et rattrapé leur retard par rapport au reste de la société. » (Calvès, 2010).

La discrimination positive (« *affirmative action* ») a été largement appliquée aux États-Unis à partir des années 1960, sous la forme d'une politique de quotas, initialement en faveur des Afro-Américains. En France, les politiques de discrimination positive se sont principalement déployées dans les domaines de la sphère électorale, de l'aménagement du territoire, de l'emploi et de la formation. La mise en œuvre des politiques de discrimination positive ne va pas de soi. Elle questionne le principe d'égalité devant la loi. Pour Gwénaële Calvès, « il est nécessaire d'établir avec certitude que c'est l'égalité elle-même qui commande et justifie ce *détour par l'inégalité* ».

Actualité de la mission d'observation des discriminations en PACA

Le comité de pilotage du 18 février 2014

Le quatrième comité de pilotage de la mission d'observation des discriminations en PACA avait pour objet principal d'établir d'une part un bilan de l'année 2013, année de structuration et de montée en charge de la mission, et d'autre part de préciser les actions envisagées pour 2014 en tenant compte des réalités budgétaires.

La mission poursuivra la réalisation des semestriels, l'animation du réseau d'acteurs et du site. D'autres actions en lien avec les politiques de prévention et de lutte contre les discriminations de l'État et la Région seront mises en place au courant de l'année.

La participation de la mission d'observation des discriminations à différentes instances régionales :

- Présentation sur les discriminations liées au sexe : l'ORM est intervenu, le 13 février dernier, auprès des élèves du lycée Esclangon à Manosque (04) sur les pratiques potentiellement discriminatoires lors de l'embauche sur le critère du sexe. Cette participation s'inscrit dans le cadre de l'organisation de la journée de l'égalité femme-homme organisée par des étudiants de BTS et leur professeur, Sandrine Mahy-Poulteau, également présidente de l'Autre cercle PACA.
- Coordination régionale dans le cadre des plans territoriaux de prévention des discriminations : une série de réunions de coordination régionale dans le cadre des plans territoriaux de prévention des discriminations a été programmée tout au long de l'année par la DRJSCS. La première réunion, en février dernier, a porté sur le cadre de référence de la lutte contre les discriminations au sein de la politique de la ville, sur les outils mobilisés et à mobiliser. Une 2^e réunion s'est tenue le 19 juin.
- La loi de programmation pour la ville et la cohésion urbaine : la DRJSCS a organisé en avril et mai dernier une réunion relative à la récente loi de programmation pour la ville et la cohésion urbaine votée le 13 février 2014. Celle-ci met en œuvre une modification majeure du cadre de la politique de la ville. Les opérateurs ressources (CRPV, ORM, ACT, CRI, Ancrages, Espace, CRES...) sont sollicités pour accompagner et soutenir les acteurs territoriaux dans la mise en place de cette réforme.
- Comité de pilotage de l'ARDML : l'Association régionale des missions locales, membre du réseau de la mission d'observation des discriminations de l'ORM, nous a invité le 3 avril dernier à son comité de pilotage. L'ordre du jour portait sur le bilan de l'action de l'ARDML en matière de lutte contre les discriminations sur l'année 2013.
- Ateliers de travail du réseau « Racisme et discriminations » Urmis – Université Nice Sophia-Antipolis : nous sommes intervenus, le 3 juin 2014, dans le cadre d'un atelier de travail sur les questions méthodologiques de l'enquête par entretiens auprès d'un public discriminé. Ce fut l'occasion de présenter le déroulement et la relation aux enquêtés issus de l'étude menés fin 2013 « Le vécu des discriminations en PACA. Quelles conséquences sur les trajectoires professionnelles ? ».
- Les séances de travail organisées la DRJSCS : la direction régionale de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale réunit chaque année les acteurs de l'observation afin de présenter et diffuser les études réalisées ou en cours. Le mardi 17 juin, le deuxième atelier de ce cycle est consacré à la thématique de la lutte contre les discriminations comprenant une présentation de l'étude « Le vécu des discriminations en PACA. Quelles conséquences sur les trajectoires professionnelles ? ».

Site Internet de la mission d'observation des discriminations : www.discriminations-orm-paca.org

Parole d'acteurs...

Entretien avec **Patricia Barsoum**, juriste au MRAP 13 (Mouvement contre le racisme et pour l'amitié entre les peuples) autour de trois questions :

Quelles sont les missions et les activités d'une juriste au MRAP dans le cadre de la lutte contre les discriminations ?

Les missions de la juriste du MRAP sont très variées. Dans le cadre de la permanence juridique, elle reçoit les personnes victimes de discriminations qui exposent leur situation et leur ressenti (injustice, colère...). Après une analyse des faits, la juriste soutient les affaires pouvant être défendues devant les juridictions. Auquel cas elle aide les personnes victimes pour le dépôt de plainte, garde le contact avec les avocats et assiste aux procès.

La juriste anime aussi des ateliers de sensibilisation auprès de différents publics (scolaires, adultes...). Nous évoquons les notions de préjugés, qui sont souvent à l'origine de discriminations et de racisme. Avec le public, nous analysons ces notions, posons le cadre légal réprimant les discriminations et parfois faisons des jeux de rôles afin de mettre le public à la place de personnes discriminantes/discriminées.

La sensibilisation est primordiale car elle permet à la fois de faire connaître le MRAP en tant qu'acteur luttant contre le racisme et toutes formes de discriminations, mais aussi et surtout d'informer les citoyens sur les lois existantes en la matière.



Quels sont les événements marquants de l'année gérés par votre structure ?

Plusieurs événements ont été organisés afin de sensibiliser le public sur nos valeurs de respect et de tolérance. On citera deux événements particulièrement importants : la rencontre-débat, en janvier dernier, sur l'identité sexuelle à la Maison de la Région, et la journée portes ouvertes à la Maison méditerranéenne des droits de l'Homme à l'occasion de la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale.

En tant qu'acteur de lutte contre toutes les discriminations, le MRAP se devait d'aborder ce sujet complexe qu'est l'identité sexuelle afin de sensibiliser le public. Plusieurs associations telles que SOS Homophobie et Le Refuge ont également participé à cet événement.

Lors de la journée portes ouvertes, nous avons sollicité le public, en amont, sur les questions de racisme et de discriminations. Ce qui nous a permis de récolter des textes écrits et de les exposer à la Maison méditerranéenne des droits de l'Homme.

Quel peut être l'apport d'une mission d'observation des discriminations en lien avec vos activités ?

Cette mission nous apporte des éléments d'analyse sur les comportements discriminatoires entravant l'accès à l'emploi dans la région PACA. Le MRAP reçoit essentiellement des victimes de discriminations à l'embauche, ces informations nous sont d'une grande utilité pour nous permettre de mieux comprendre ces mécanismes discriminatoires et de mieux les combattre.

Zoom sur...

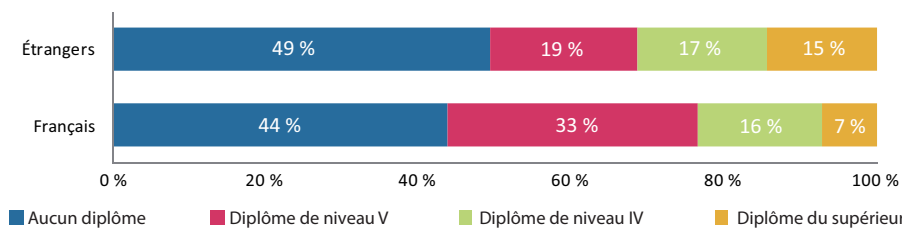
L'enquête sur le devenir des stagiaires de la formation professionnelle qualifiante : des caractéristiques spécifiques pour les personnes de nationalité étrangère

L'ORM a mis en place une enquête longitudinale de suivi des stagiaires de la formation professionnelle sur une période de trois ans. Cette enquête est centrée sur les sortants en 2013 des formations visant une certification professionnelle de niveaux V et IV, financées par le Conseil régional. Les données présentées dans ce zoom sont issues d'une première interrogation réalisée lorsque les stagiaires étaient encore en formation.

Parmi les enquêtés, 10 % sont de nationalité étrangère (part légèrement inférieure à celle observée parmi les demandeurs d'emploi de la région). Ils sont principalement de nationalité africaine (marocaine, algérienne ou tunisienne en majorité). La part des femmes y est semblable à celle des enquêtés de nationalité française. Celle des plus de 26 ans est en revanche plus élevée : 63 % contre 41 %. Les personnes de nationalité étrangère sont surreprésentées parmi les enquêtés habitant en zone urbaine sensible (18 %).

Est considérée comme étrangère une personne résidant en France mais n'ayant pas la nationalité française.

Les enquêtés de nationalité étrangère avaient plus souvent un diplôme supérieur avant d'entrer en formation



Source : ORM – Enquête sur le devenir des stagiaires de la formation professionnelle qualifiante (1^{re} interrogation, année 2013) – Traitement ORM.

Avant d'entrer en formation qualifiante, 49 % des enquêtés de nationalité étrangère n'avaient aucun diplôme (44 % pour les enquêtés de nationalité française). L'objectif d'acquiescer une certification professionnelle est ainsi plus marqué : 42 % d'entre eux le citent comme motif principal d'inscription à la formation. À noter également que la part de ceux qui avaient un diplôme du supérieur est deux fois plus élevée chez les enquêtés de nationalité étrangère (15 % contre 7 % pour ceux de nationalité française).

Extraits du « Mémo » n° 61 et du « En ligne, Rapport d'étude » n° 2.

Concernant la formation suivie, les enquêtés de nationalité étrangère préparent plus fréquemment une certification de niveau V (76 % d'entre eux). Comme pour l'ensemble des enquêtés, la filière « travail social » est la première filière de formation suivie par les personnes de nationalité étrangère. Viennent ensuite celles du « bâtiment, travaux publics » et de l'« accueil, hôtellerie, tourisme », qui regroupent 22 % des stagiaires de nationalité étrangère (contre 13 %).

Enfin, les personnes de nationalité étrangère déclarent davantage vouloir trouver un emploi à la suite de la formation (77 %) et moins fréquemment vouloir suivre une autre formation (23 %).

Une volonté plus marquée de trouver un emploi à la suite de la formation pour les enquêtés de nationalité étrangère

	Part sur l'ensemble des enquêtés de nationalité étrangère	Part sur l'ensemble des enquêtés de nationalité française
Trouver un emploi	77 %	68 %
Créer ou reprendre une entreprise	13 %	12 %
Suivre une autre formation	23 %	35 %
Autre	2 %	2 %

Source : ORM – Enquête sur le devenir des stagiaires de la formation professionnelle qualifiante (1^{re} interrogation, année 2013) – Traitement ORM.

Résultats d'étude

« La place du racisme dans l'étude des discriminations »

Réalisée par **Christelle Hamel, Maud Lesné, Jean-Luc Primon**, « Documents de travail », n° 205, INED, 36 p., 2014.

À l'automne 2013 plusieurs faits divers ont soulevé une nouvelle fois la question du racisme en France. Le document intitulé « La place du racisme dans l'étude des discriminations » publié par l'Ined au printemps 2014 et rédigé par Christelle Hamel, Maud Lesné et Jean-Luc Primon apporte des éléments statistiques inédits sur l'expérience du racisme que vivent les immigrés et les descendants d'immigrés ainsi que les personnes originaires d'un DOM (département d'outre-mer).

L'étude est basée sur les données de l'enquête « Trajectoires et origines » coproduite par l'Ined et l'Insee entre septembre 2008 et février 2009 auprès d'une population d'environ 21 000 individus et qui visait en priorité les immigrés, les descendants d'immigrés et les originaires d'un DOM. Le document s'ouvre sur une mesure du racisme tel qu'il est perçu et rapporté par les groupes et les personnes qui le subissent. Le formulaire de l'enquête ne proposait aucune définition formelle du racisme et laissait aux enquêtés la liberté de déclarer s'ils avaient été la cible « d'insultes, de propos ou d'attitudes ouvertement racistes en France ».

Les auteurs examinent l'association du racisme aux origines migratoires, mais aussi aux caractéristiques socio-démographiques et économiques des personnes. Les espaces du racisme, sa matérialisation sous la forme de discriminations au travail, ainsi que le racisme ressenti par une petite partie de la population majoritaire non issue de l'immigration et non originaire des DOM, font également l'objet d'analyses détaillées. Les résultats montrent qu'en France le racisme, loin d'être un phénomène d'exception, constitue une expérience commune pour les personnes originaires d'un DOM, les immigrés et plus encore les descendants d'immigrés des migrations post-coloniales : Afrique du Nord, Afrique sub-saharienne, Asie du Sud-Est. Le document nous révèle aussi que les lieux publics, mais également le travail et l'école, sont les espaces où le racisme se manifeste le plus.

En prenant appui sur l'expérience des populations « racisées », cette étude lève le voile sur une réalité française fort éloignée de la réalisation des idéaux républicains.

Pour en savoir plus
www.ined.fr



Du côté du réseau d'acteurs



Cette rubrique présente, de manière non exhaustive, des actions, rencontres et colloques en lien avec la prévention et la lutte contre les discriminations menées par des acteurs du territoire.

► ***Journée sur « Discriminations, racisme : comment agir ensemble à Marseille »***

Organisée le 18 février 2014 par l'Université du citoyen – Marseille.

www.universiteducitoyen.org

► ***« Les femmes et les discriminations au travail »***

Dans le cadre de la Journée internationale des droits des femmes, l'association « Femme dans la cité » a organisé le 11 mars 2014 à La Seyne-sur-Mer, une matinée d'échanges et de débats sur les femmes et les discriminations au travail.

► ***Semaine de lutte contre les discriminations à Aubagne***

Du 24 au 29 mars, Aubagne organise la 6^e édition de sa Semaine de lutte contre les discriminations, en partenariat avec la conseillère du Défenseur des droits, plusieurs associations et la participation de nombreux enfants ou jeunes.

www.aubagne.fr

► ***Colloque juridique sur la situation des Roms, « Des droits fondamentaux aux droits effectifs »***

Organisé le 28 mars 2014 à Marseille par le Syndicat des avocats de France, le Syndicat de la magistrature, la Cimade, la Ligue des droits de l'homme, Rencontres tsiganes, membres du collectif For'Rom Social.

► ***« Droit au cœur » : les institutions se mobilisent pour former les élèves à la lutte et à la prévention des discriminations***

Née d'un partenariat entre le Défenseur des droits, le rectorat de l'académie de Nice, l'Université de Nice Sophia-Antipolis, le conseil départemental d'accès aux droits des Alpes-Maritimes et l'ADEAC (Association des étudiants et des anciens du centre d'études et de recherche en droit privé), la 6^e édition de l'opération « Droit au cœur » a eu lieu mercredi 21 mai 2014 à la faculté de droit de l'Université de Nice Sophia-Antipolis. Les classes récompensées pour leur compréhension juridique, leur créativité et qualités artistiques repartent avec un prix spécial : un olivier, symbole de la paix et du vivre-ensemble.

► ***L'action « Vide-méninges »***

Le 28 mars 2014, les membres du réseau varois « Vide-méninges » constitué de 40 participants issus de 33 associations et collectivités se sont réunis pour s'informer et se former afin de lutter et prévenir ensemble les discriminations. Pour cela, est intervenu le Défenseur des droits, en co-animation avec la FACE 83 (Fondation agir contre les exclusions) et l'Université du citoyen, pour revisiter les concepts (inégalités, diversité, discrimination positive...), mieux comprendre le poids des représentations dans la construction des discriminations, mais aussi apprendre à reconnaître ce que sont les discriminations en droit.

Pour en savoir plus

- **BREMOND F., LANDRIER S.,** *Les Stagiaires de la formation professionnelle qualifiante en PACA : première étape d'un suivi de cohorte*, ORM, « Mémo », n° 61, avril 2014
- **BREMOND F., LANDRIER S.,** *Enquête sur le devenir des stagiaires de la formation professionnelle qualifiante. Résultats de la 1^{re} interrogation (année 2013)*, ORM, « En ligne, Rapport d'étude », n° 2, mai 2014
- **CALVES G.,** *La Discrimination positive*, PUF, « Que sais-je ? », 3^e édition, 2010
- Commissariat général à l'égalité des territoires, « La lettre d'information de la ville », n° 286, 24 avril 2014
- CRDM, « Veille sur la diversité, l'égalité professionnelle et la lutte contre les discriminations dans les procédures de gestion des ressources humaines », n° 14, mai 2014
- Dares, *La Répartition des hommes et des femmes par métiers. Une baisse de la ségrégation depuis 30 ans*, « Analyse », n° 79, décembre 2013
- **GARNER H., RECOULES M.,** *Égalité, diversité, discrimination. Étude de 80 accords d'entreprise sur la diversité*, Dares, « Document d'études », n° 182, juin 2014
- Insee, « Approches indirectes : la discrimination comme composante inexpliquée des inégalités - L'approche expérimentale : l'apport du testing - Approches subjectives : mesurer la discrimination ressentie », *Économie et statistique*, n° 464-465-466, avril 2014
- **KACHOUKL F., MAGUER A., MARNAS A.,** « La discrimination multicritère à l'encontre des femmes immigrées ou issues de l'immigration sur le marché du travail », Halde, mars 2011
- Le Défenseur des droits, « Les refus de soins opposés aux bénéficiaires de la CMU-c, de l'ACS et de l'AME », rapport remis au Premier ministre, mars 2014
- Réseau national lutte contre les discriminations à l'école, *La Discrimination à l'école, de quoi parle-t-on ?*, Institut français de l'éducation, juillet 2013

www.orm-paca.org