

les discriminations

05

LA RELATION FORMATION-EMPLOI
VUE AU TRAVERS DES
DISCRIMINATIONS EN PACA
Semestriel n° 5 - Décembre 2014

en question

édito

La cinquième publication semestrielle de la mission d'observation des discriminations en PACA portée par l'ORM s'adresse aux différents acteurs institutionnels et associatifs engagés dans la prévention et la lutte contre les discriminations. Cette édition revient sur la nouvelle politique

de la ville et détaille la notion de discrimination multicritère. Elle propose un point d'actualité sur les travaux de la mission puis s'entretient avec l'Université du citoyen. Une analyse des jeunes issus de l'immigration sortants du système éducatif en 2010 en PACA est proposée. Elle présente également les résultats d'une recherche menée par le Défenseur des droits sur l'égalité salariale entre les femmes et les hommes 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 l'ORM, qui porte la mission d'observation des discriminations, 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) et le Conseil régional, qui financent la mission, ainsi que le réseau d'acteurs locaux constitué qui participe à cette mission.



Philippe Guy, président de l'ORM

CETTE PUBLICATION A ÉTÉ FINANCÉE PAR



Région
Provence
Alpes
Côte d'Azur



Un éclairage sur la réforme de la politique de la ville

La réforme de la politique de la ville menée depuis 2012 par l'État et l'ensemble des partenaires concernés vise à renforcer la lisibilité, la cohérence et l'efficacité des actions conduites au bénéfice des quartiers défavorisés.

La loi n° 2014-173 du 21 février 2014 de programmation pour la ville et la cohésion urbaine entérine le processus de réforme du cadre de la politique de la ville, initié par le ministre délégué à la Ville. Elle redéfinit le cadre de la politique de la ville, précise ses objectifs, ses principes structurants, ses moyens et sa gouvernance.

La loi définit une nouvelle géographie d'intervention de la politique de la ville en s'appuyant sur un critère, englobant et objectif, de revenu des habitants. Elle précise également le nouveau cadre contractuel de la politique de la ville et les modalités de participation citoyenne à l'élaboration, au suivi et à l'évaluation de ces contrats.

La lutte contre les discriminations constitue désormais un axe transversal incontournable des contrats de ville 2015/2020 et doit se traduire par la mise en place de « Plans territoriaux stratégiques » au sein de chaque contrat de ville. Pour permettre aux acteurs territoriaux de répondre à cet enjeu, le Commissariat général à l'égalité des territoires (CGET) met à la disposition des acteurs locaux différents dispositifs sous forme de prestations (excepté pour les Plans territoriaux de lutte contre les discriminations) que chacun peut mobiliser (cf. *Nouveau cadre de référence de la lutte contre les discriminations au sein de la politique de la ville : les enjeux de la nouvelle contractualisation*, CGET, 2014).

Le CGET est chargé de conduire la réforme d'ensemble de la politique de la ville. Il est issu du regroupement de la Délégation à l'aménagement du territoire et à l'attractivité régionale (Datar), du Secrétariat général du comité interministériel des villes (SGCIV) et de l'Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances (Acsé). En relation avec les collectivités territoriales et en s'appuyant sur les préfets de région et de département, il est le garant de la stratégie territoriale de l'État.

Quelques notions essentielles

→ Discrimination multicritère (ou intersectionnelle)

La notion de discrimination multicritère est une discrimination fondée sur plusieurs critères à la fois.

Ce concept ne vise pas une cumulativité des critères mais une prise en compte de l'intrication des différents critères ainsi que de leur impact mutuel. Le parcours des individus est alors considéré dans son ensemble en prenant en compte la pluralité des expériences discriminatoires.

L'approche de la discrimination multicritère permet de traiter différemment les discriminations en donnant une place plus large au contexte de la situation de personnes. Selon Kachoukl, Maguer et Marnas¹, cela « permet également d'examiner la façon dont la société traite le groupe auquel appartient la personne et pas seulement les caractéristiques individuelles de celle-ci. Elle prend en compte également les préjugés dont le groupe auquel la personne appartient a été victime au cours de l'histoire. Elle tient compte de l'expérience vécue par les personnes dans leur environnement social, économique, politique et légal. S'intéresser à l'expérience de la discrimination et aux trajectoires des personnes renforce la pertinence des réponses apportées à la discrimination vécue ».

Ce thème intéresse depuis peu de temps les chercheurs, et ce malgré les réels enjeux qui sont portés par cette question.

¹ 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.

Actualité de la mission d'observation des discriminations en PACA

L'organisation de la réunion du réseau des acteurs de la mission d'observation des discriminations

La mission d'observation des discriminations en PACA a organisé une réunion du réseau d'acteurs le vendredi 7 novembre 2014 à l'ORM.

À cette occasion Nathalie Robert (Association régionale des missions locales) et Corinne Dossetto (mission locale Étang de Berre) nous ont fait l'honneur de présenter leur récente recherche-action « Atelier participatif de prévention et de lutte contre les discriminations », présentation suivie d'un débat avec la salle.

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

- Réunions de coordination régionale dans le cadre des plans territoriaux de prévention des discriminations, programmées tout au long de l'année par la DRJSCS dans le but de faciliter la mise en place des plans de lutte contre les discriminations. La DRJSCS souligne un besoin important de formation, de sensibilisation et d'information auprès des acteurs dans leur ensemble. Dans ce cadre la mission d'observation des discriminations de l'ORM est un support aux plans en termes de connaissances.
- Ateliers relatifs à la loi de programmation pour la ville et la cohésion urbaine, organisés par la DRJSCS. Cette loi 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.
- Journées régionales de formation des acteurs de la politique de la ville : organisées par la DRJSCS avec l'appui du CRPV les 6 novembre et 15 décembre 2014. L'objectif de ces journées est de sensibiliser les acteurs de l'État qui sont concernés par cette thématique des discriminations. L'ORM a présenté à cette occasion les différents rôles et fonctions de sa mission d'observation.
http://www.crpv-paca.org/depot/actualite/418_1_doc.pdf
- 9^e conférence du réseau européen du pilotage régional du marché du travail, tenue du 22 au 24 septembre 2014 à Francfort en Allemagne. La thématique portait cette année sur l'économie durable et l'emploi durable. Dans ce cadre, l'ORM a présenté un exemple de support aux politiques publiques à travers la mission d'observation des discriminations et le Réseau régional pour l'égalité femmes-hommes (RREFH).

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



Parole d'acteurs...

Entretien avec **Florence Lardillon**, directrice de l'Université du citoyen à Marseille (UDC)

Pouvez-vous décrire succinctement les missions, les objectifs et les actions de l'UDC ?

L'Université du citoyen a pour finalité de créer les conditions de la participation des habitants aux politiques publiques, c'est-à-dire de les sensibiliser à la connaissance des sujets traités et aux modalités de la prise de parole en public. Par exemple, dans le champ de la prévention et de la lutte contre les discriminations, elle organise depuis 2004 des journées thématiques dénommées assemblées plénières qui ont pour objectifs de :

- recenser les situations vécues ou perçues par les participants comme discriminatoires en les invitant à témoigner de leur vécu, mais aussi les réactions des personnes face à ces situations et les incidences sur leur vie ;
- répondre à leurs besoins d'information afin de leur permettre d'objectiver les situations et d'y faire face en faisant intervenir des personnes ressources (sociologue, juriste, associations de prévention et de lutte, représentante du Défenseur des droits) ;
- recenser des propositions de changement au niveau individuel, collectif et institutionnel ;
- susciter du débat autour de cette question avec l'ensemble des citoyens d'un territoire.

Dans les ateliers citoyens animés par l'UDC, observez-vous des évolutions en matière de vécu et d'expression des discriminations ?

Les constantes sont :

- la difficulté de parler de la discrimination dans la mesure où cette notion se confond souvent avec celle du racisme ou bien se fond dans les problématiques des inégalités sociales, de l'assignation sociale, de la relégation territoriale auxquelles les personnes sont souvent confrontées. Celles qui vivent la discrimination n'ont pas envie d'endosser un statut de victime ;
- la difficulté de distinguer les critères discriminatoires et ceux qui ne le sont pas dans le processus sélectif du recrutement.

Plus largement, nous avons observé que le changement de référentiel de la politique publique (le passage de la prévention et de la lutte contre les discriminations à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances) a eu les conséquences suivantes :

- la discrimination est redevenue une question sociale parmi d'autres ;
- beaucoup de professionnels ayant un rôle d'accompagnement pensent que la discrimination résulterait des « difficultés des publics » ;
- la discrimination est de moins en moins perçue comme un délit.

Concernant les nouveautés : de plus en plus de personnes sont victimes de propos racistes et assimilent cela à de la discrimination.

Qu'en est-il de la participation des habitants à vos réunions ? Le public concerné a-t-il le sentiment d'être bien écouté et accompagné ? Que faut-il améliorer ?

Très peu de personnes savent qu'il s'agit d'un délit passible de poursuites judiciaires, autrement dit, cela n'est pas perçu comme un sujet de droit. L'enjeu est donc de faire prendre conscience que c'est un délit par une communication ciblée et adaptée tout en rendant lisibles les dispositifs d'écoute et d'accompagnement. Il est également incontournable de former les acteurs de proximité à faire émerger la parole des publics sur cette question. Si tel n'est pas le cas, le risque est que le diagnostic prévu dans le cadre de l'élaboration des futurs contrats de ville soit erroné et les cellules d'écoute territoriales très peu utilisées. Cela contribuerait une fois de plus à atténuer l'ampleur du phénomène.

Site Internet de l'Université du citoyen : www.universiteducitoyen.org

Zoom sur...

Les jeunes issus de l'immigration sortis du système éducatif en 2010 en PACA

Quand l'école est finie en PACA. Premiers pas dans la vie active de la génération 2010, ORM, à paraître dans la collection « Études »

Parmi les jeunes qui ont quitté le système éducatif en 2010 en PACA, la part de ceux dont les parents sont tous les deux nés à l'étranger est supérieure, quel que soit le diplôme, à celle observée en France (17 % contre 13 %).

► Un accès moins rapide à l'emploi pour les jeunes issus de l'immigration

Tableau : Trajectoires selon le diplôme et l'origine socioculturelle en PACA (en %)

	Accès durable à l'emploi	Accès progressif à l'emploi	Sortie d'emploi	Maintien aux marges de l'emploi	Retour à la formation
Non-diplômé	26	16	10	33	15
Bac	51	11	9	11	18
Bac + 5 et plus	74	9	9	5	3
Jeunes issus de l'immigration	47	9	11	20	12
Ensemble PACA	53	11	9	15	12

Champ : ensemble de la Génération 2010, 55 100 individus en PACA.

Source : Céreq – Enquête Génération 2010.

En PACA comme en France, ce sont les jeunes non diplômés qui sont le plus éloignés de l'emploi. Et, toujours en PACA comme en France, tous niveaux de diplômes confondus et quel que soit le sexe, les jeunes issus de l'immigration sont moins nombreux à accéder rapidement à un emploi durable (47 % en PACA, 52 % en France) que l'ensemble de la génération (53 % en PACA et 58 % en France). Ils sont également davantage que l'ensemble de la génération à avoir suivi une trajectoire de maintien aux marges de l'emploi (chômage durable et inactivité). Ces difficultés plus grandes pour les jeunes issus de l'immigration doivent être rapprochées de leur niveau de formation. En effet, ils sont moins diplômés que l'ensemble des sortants du système éducatif.

► Un sentiment de discrimination à l'embauche plus fort chez les jeunes issus de l'immigration

En PACA, 13 % des jeunes, quelle que soit leur origine, pensent avoir été victimes de discrimination à l'embauche depuis la fin de leurs études. Cette proportion est identique à celle observée pour ceux ayant fini leurs études sur l'ensemble de la France (12 %).

La principale raison évoquée par l'ensemble des enquêtés est un motif de type raciste, en PACA comme en France.

De surcroît, en PACA comme en France, les jeunes dont les deux parents sont nés à l'étranger sont davantage concernés par le sentiment de discrimination (23 %) que les jeunes dont les deux parents sont nés en France (9 %).

Pour en savoir plus sur l'étude nationale
www.cereq.fr

L'ORM, en partenariat avec le Conseil régional, a sollicité le Centre d'études et de recherche sur les qualifications (Céreq) pour une interrogation en 2013 de plus de 3 000 jeunes représentant les 55 100 jeunes sortis du système éducatif en PACA en 2010, quel que soit leur niveau de formation. Comme en 1998 et en 2004, l'objectif de cette grande enquête est d'analyser les premières années de vie active des jeunes au travers de leur accès à l'emploi et de leurs trajectoires professionnelles, en fonction de la formation suivie et d'autres caractéristiques individuelles (genre, origine sociale, etc.).

Ces trajectoires caractérisent les trois premières années sur le marché du travail. Elles sont issues d'une typologie réalisée par le Céreq. La trajectoire d'accès progressif à l'emploi regroupe l'accès progressif à l'emploi après chômage et l'accès progressif à l'emploi après inactivité. La trajectoire maintien aux marges de l'emploi regroupe le chômage durable ou récurrent et l'inactivité durable.

Est considéré comme issu de l'immigration, un jeune dont les deux parents sont nés à l'étranger

Résultats d'étude

Guide pour une évaluation non discriminante des emplois à prédominance féminine. Un salaire égal pour un travail de valeur égale

Coordonnée par **Marie Becker, Séverine Lemière et Rachel Silvera**, *Guide pratique, Défenseur des droits, 2014.*

Ce guide fût présenté par **Sarah Bénichou** et **Yolande Eskenazi** du Défenseur des droits dans le cadre de la journée de culture commune du Réseau régional pour l'égalité entre les femmes et les hommes de l'ORM du 14 novembre 2014. Cette manifestation était consacrée aux liens entre systèmes de classification des emplois et inégalités salariales entre les femmes et les hommes.

Le guide rappelle que le principe « à travail égal, salaire égal » impose l'égalité salariale entre femmes et hommes occupant le même emploi, mais la majorité des femmes n'occupent pas les mêmes emplois que les hommes. Elles exercent en priorité des emplois en fonction de leurs présumées qualités féminines (minutie, dextérité...). Cette ségrégation professionnelle est une explication importante des inégalités de salaire mais elle n'est pas la seule. Les systèmes d'évaluation des emplois et les grilles de classification professionnelle qui hiérarchisent les emplois et déterminent les salaires de base sont souvent construits sur des normes différentes selon que le travail est réalisé par des femmes ou des hommes.

Dès lors, comment sont déterminés les salaires ? Pourquoi les emplois majoritairement occupés par les femmes reçoivent-ils des salaires inférieurs aux emplois occupés principalement par les hommes ? Le principe juridique d'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour *un travail de valeur égale* offre l'opportunité d'aborder ces problématiques.

En permettant une remise en question des stéréotypes associés à ces emplois et une reconnaissance de la valeur de *tous* les emplois, la démarche d'évaluation non discriminante des emplois est susceptible de conduire à une revalorisation professionnelle et salariale des emplois à prédominance féminine. Tel est l'objet de ce travail.

Une première partie « Comprendre » présente les principes juridiques sur lesquels s'appuyer. La deuxième partie « Questionner » propose d'analyser les mécanismes de fonctionnement des méthodes d'évaluation. Enfin, la troisième partie « Agir » identifie différents axes d'interventions possibles pour mettre en œuvre une méthode d'évaluation non discriminante des emplois.

Pour concevoir ce guide, le Défenseur des droits s'est adjoint les compétences d'universitaires et de professionnels des relations du travail.

À terme, le Défenseur des droits souhaite que cet ouvrage trouve sa place dans la formation des partenaires sociaux afin qu'ils engagent une renégociation des classifications d'emplois dans une optique d'égalité réelle entre femmes et hommes.

Pour en savoir plus

Téléchargement du guide : <http://www.defenseurdesdroits.fr/documentation>

Réseau régional pour l'égalité entre les femmes et les hommes : <http://www.genre-orm-paca.org/>

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.

► *Le challenge égalité homme-femme*

La MDE (Maison de l'emploi) et le SANOP (Syndicat d'agglomération nouvelle ouest-Provence Istres) ont organisé le 28 novembre 2014 à Fos-sur-Mer le Challenge égalité homme-femme Ange Marchetti, qui capitalise et valorise les bonnes pratiques des entreprises repérées sur le bassin par les différents acteurs de l'emploi (Pôle emploi, Mission locale, Plan local d'insertion pour l'emploi, Maison de l'emploi).

<http://www.entreprisesouestprovence.fr/3eme-edition-du-challenge-egalite-homme-femme-ange-marchetti/>

► *La journée auprès des centres sociaux de la région PACA*

Le jeudi 27 novembre au Camp des Milles (Aix-en-Provence), une journée de réflexion, de formation et d'information auprès des professionnels salariés, administrateurs et bénévoles des centres sociaux fut organisée par l'Union régionale des fédérations de centres sociaux PACA. Cette journée a permis de démonter les processus et les mécanismes de discriminations qui conduisent à des idéologies extrémistes et à leurs dérivés, et qui remettent en cause une question centrale pour les centres sociaux : celle du vivre-ensemble égalitaire.

www.centres-sociaux.fr/reseau-federal

► *L'espace cowork'elles*

La Cité des métiers de Marseille et de Provence - Alpes - Côte d'Azur, en partenariat avec la Délégation régionale aux droits des femmes et à l'égalité et avec les structures d'accompagnement à la création d'activité au féminin, propose un programme destiné à accompagner les femmes souhaitant créer ou développer leur activité en PACA, avec pour objectif principal de favoriser la mise en réseau, le partage d'expériences et de compétences. Une rencontre a eu lieu le 28 octobre 2014.

<http://www.osezlemix.fr/evenements.php>

► *La venue en PACA de Jacques Toubon, nommé Défenseur des droits depuis le 16 juillet 2014*

En visite à Aix-en-Provence et à Marseille les 23 et 24 octobre 2014, le Défenseur des droits a tenu à consacrer ce déplacement à la lutte contre le racisme et à la lutte contre les discriminations, aux relations avec les autorités judiciaires et à l'accès aux droits en établissement pénitentiaire.

<http://www.defenseurdesdroits.fr>

► *Cycles de formation sur la nouvelle politique de ville en PACA*

Organisés à l'initiative du secrétariat général pour les affaires sociales (SGAR) de la région PACA, en partenariat avec la DRJSCS et avec l'appui du centre ressource pour la politique de la ville (CRPV), des cycles de qualification à la réforme de la politique de la ville se sont tenus dans l'ensemble des départements de la région PACA. Plus de 800 personnes (agents de l'État et des collectivités territoriales, associations, chambres consulaires, etc.) y ont participé.

<http://www.crpv-paca.org/>

Pour en savoir plus

- **BECKER M., LEMIERE S., SILVERA R.** (coordonnatrices) et alii, *Guide pour une évaluation non discriminante des emplois à prédominance féminine. Un salaire égal pour un travail de valeur égale*, Guide pratique, Défenseur des droits, 2014.
- **BEN AYED C.**, « L'éducation, un espace à haut risque ? », *Le Sociographe*, n° 34, janvier 2011, p. 65-78
- **BRINBAUM Y., PRIMON J.-L.**, « Parcours scolaires et sentiment d'injustice et de discrimination chez les descendants d'immigrés », *Économie et statistique*, n° 464-465-466, 2013
- **Céreq**, *Quand l'école est finie. Premiers pas dans la vie active de la génération 2010. Enquête 2013*, octobre 2014
- **Dares**, *Jeunes immigrés et jeunes descendants d'immigrés, une première insertion sur le marché du travail plus difficile, en particulier pour ceux qui résident en ZUS*, coll. « Analyse », n° 74, septembre 2014
- **Défenseur des droits**, *Rapport annuel d'activité 2013*
- **Institut Montaigne**, *Dix ans de politique de diversité : quel bilan ?*, septembre 2014
- **ORM**, *Quand l'école est finie en PACA. Premiers pas dans la vie active de la génération 2010*, ORM, à paraître dans la collection « Études »
- **CGET**, *Nouveau cadre de référence de la lutte contre les discriminations au sein de la politique de la ville : les enjeux de la nouvelle contractualisation*, 2014
- Loi n° 2014-173 du 21 février 2014 de programmation pour la ville et la cohésion urbaine, Légifrance www.legifrance.gouv.fr

www.orm-paca.org