

les discriminations

02

LA RELATION FORMATION-EMPLOI
VUE AU TRAVERS DES
DISCRIMINATIONS EN PACA
Semestriel n° 2 - Juillet 2013

en question

édito

Depuis décembre dernier, les travaux de la mission d'observation des discriminations en PACA montent en puissance. Ce second numéro du semestriel est l'occasion d'informer l'ensemble des acteurs institutionnels et associatifs engagés dans la prévention et la lutte contre les discriminations sur les actions en cours.

En reprenant les rubriques retenues dans le cadre de la première publication, vous trouverez dans ce document : une analyse du Défenseur des droits relative à l'évolution récente de la loi d'août 2012 sur le harcèlement sexuel ; des éléments de définition permettant de clarifier et de faire la distinction entre les notions de discrimination, d'inégalité et de ségrégation ; une interview de l'ARDML PACA (Association régionale des missions locales), acteur participant activement à la prévention et à la lutte contre les discriminations en région ; des données chiffrées sur l'origine des personnes inscrites au bac avec une comparaison PACA/France ; la synthèse d'une étude menée par le Céreq (Centre d'études et de recherches sur l'emploi et les qualifications) sur l'entrée dans la vie active et les discriminations à l'embauche de jeunes sortants du système éducatif ; et enfin des actions menées sur les territoires dans notre domaine.

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), 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 FINANÇÉE PAR



Un éclairage du Défenseur des droits sur l'évolution récente de la loi du 12 août 2012 sur le harcèlement sexuel

→ La loi 2012-954 du 6 août 2012 donne une nouvelle définition du harcèlement sexuel.

Le harcèlement sexuel se définit comme le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante. Est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers. Les faits mentionnés sont punis de 2 ans d'emprisonnement et de 30 000 euros d'amende.

→ Pour nous aider à décoder cette nouvelle loi, nous avons demandé à Yolande Eskenazi* du Défenseur des droits de nous expliquer ce qui a évolué ?

C'est une loi importante. Plus précise et plus favorable aux victimes, elle intègre la notion de dignité et reconnaît l'identité sexuelle comme un critère de discrimination à part entière. Notons une avancée significative : l'ancienne définition contraignait le plus souvent les juges à ne retenir l'infraction qu'en cas d'agissements physiques, comme des attouchements. Aujourd'hui, le simple fait de tenir des propos grossiers, de nature sexiste, d'avoir des gestes obscènes pourrait être pris en compte par le juge, si un tel comportement s'est répété à plusieurs reprises. Mais le législateur a estimé qu'un comportement unique, qui ne se serait produit qu'une seule fois, peut suffire à caractériser le harcèlement sexuel, dès lors qu'il s'agit de pressions graves en vue d'obtenir un acte de nature sexuelle ou de le laisser penser à la personne (but réel ou apparent). Il n'est pas nécessaire qu'il y ait un lien hiérarchique. Il y a donc une double définition du harcèlement sexuel. Autre nouveauté, la loi sanctionne en tant que telles les discriminations liées au harcèlement sexuel. Le fait d'avoir refusé une promotion professionnelle à une personne à laquelle on avait au préalable tenté d'imposer un chantage sexuel est désormais sanctionné pénalement. Il en serait de même pour le refus d'un logement, par exemple. En outre, la nouvelle loi définit, pour la première fois, des circonstances aggravantes de l'infraction de harcèlement sexuel, notamment lorsque la victime est placée sous l'autorité du harceleur, est âgée de moins de 15 ans ou est particulièrement vulnérable.



→ Depuis cette loi, on entend parler d'un 19^e critère ? Qu'en est-il exactement ?

Jusqu'ici l'identité sexuelle était absente de la liste des critères de discriminations. La Halde avait, à plusieurs reprises, accompagné des personnes transsexuelles ou transgenres discriminées dans leur emploi, mais en s'appuyant sur le critère du sexe, parfois celui de l'orientation sexuelle, sans reconnaissance spécifique de leur identité sexuelle. Avec la loi sur le harcèlement sexuel, l'identité sexuelle devient un critère à part entière. Le combat mené pour faire reconnaître la « transphobie » a été entendu.

* Yolande Eskenazi, conseillère technique territoriale PACA/Languedoc-Roussillon auprès du Défenseur des droits

Quelques notions essentielles : discrimination, inégalité et ségrégation

Les notions de discrimination, d'inégalité et de ségrégation peuvent parfois être confondues du fait de leur proximité dans le langage courant. Pourtant elles ne recouvrent pas la même réalité. Les éléments de définition retenus ci-dessous permettent de clarifier les nuances entre chacun de ces concepts.

- **Une discrimination** est une différence de traitement directe ou indirecte fondée sur un critère illégitime (âge, sexe, handicap, etc.) reconnu par la loi.
- **Une inégalité sociale** correspond à une différence de situation des individus en raison des ressources qu'ils détiennent (éducation, revenus, capital social, etc.) ou de pratiques (santé, logement, situation d'emploi, etc.) qui peuvent être hiérarchisées.

Les discriminations produisent des inégalités, mais les inégalités ne sont pas uniquement la conséquence de discriminations. « La discrimination peut venir redoubler une inégalité préexistante, dans la mesure où la personne qui est en situation d'infériorité peut de surcroît faire l'objet d'une stigmatisation génératrice de discrimination.¹ » En pratique, il est souvent difficile de démêler ce qui relève de la discrimination entre des individus du fait de certaines de leurs caractéristiques et ce qui relève des inégalités entre leurs milieux sociaux d'origine. Par exemple, si les étrangers sont plus souvent au chômage que les Français, cela tient d'une part à une discrimination à l'embauche mais aussi à une inégalité de niveau de qualification ; le taux de chômage est plus élevé pour les peu diplômés. Les deux effets se cumulent.²

- **La ségrégation** fait référence à l'intentionnalité de mise à l'écart d'un groupe social. Comme celui de discrimination, ce concept est polysémique : la ségrégation peut être directe ou indirecte, c'est-à-dire relever de choix institutionnels ou résulter de processus neutres mais produisant à terme des formes de ségrégation. Il existe plusieurs types de ségrégation. *La ségrégation raciale* renvoie à la séparation de droit ou de fait entre des groupes différenciés par leur origine à l'intérieur d'un pays. Des politiques de ségrégation raciale ont par exemple été adoptées au moment de l'Apartheid en Afrique du Sud. *La ségrégation socio-spatiale* fait référence à l'inégale localisation des groupes sociaux dans l'espace urbain. Ce type de ségrégation peut être abordé de trois façons : mesurer des distances résidentielles entre des groupes définis sur des bases démographiques (critères sociaux et ethniques) ; évaluer l'accès inégal aux biens et aux services offerts par la ville ; enfin, étudier les enclaves à profil très marqué par leur caractère ethnique, racial ou social, ce qui renvoie à l'image du ghetto et, en France, à celui de la banlieue sensible.³

La ségrégation socio-spatiale recouvre une réalité différente de la discrimination territoriale qui consiste à traiter différemment une personne uniquement en fonction de son lieu de résidence. Malgré le fait que la notion de « discrimination territoriale » ne soit pas, en l'état actuel du droit, reconnue en tant que notion juridique, de nombreux travaux ont démontré son existence. Si on retient l'exemple des discriminations à l'embauche, les travaux de Duguet *et al.* (2010) mettent en évidence un effet significatif du lieu de résidence, indépendamment de l'origine, pour la profession de comptable. Petit *et al.* (2012) confirment cet effet pour les serveurs, tandis que, pour les informaticiens, L'Horty *et al.* (2012) trouvent un effet de la localité de résidence plus marqué pour les femmes d'origine française.

Ainsi, les formes d'inégalités, de discriminations et de ségrégations s'auto-entretiennent : les discriminations exacerbent les inégalités sociales, celles-ci s'inscrivent dans l'espace urbain et la ségrégation socio-spatiale donne une forme spatiale de la discrimination.

¹ Lochak, 2003-2004.

² Observatoire des inégalités, www.inegalites.fr.

³ Grafmeyer, 1996.

Actualité de la mission d'observation des discriminations en PACA

Le site Internet de la mission : <http://discriminations-orm-paca.org>

Le site de la mission est en cours de réalisation. Il est composé de différentes rubriques : fonctionnement de la mission, travaux, répertoire d'acteurs, colloques séminaires, ressources, agenda. Le site informera sur l'actualité, les actions et les réalisations relatives à la prévention et à la lutte contre les discriminations. Il sera prêt en septembre 2013.

Les acteurs de la prévention et de la lutte contre les discriminations pourront contribuer à l'alimentation de ce site.

Le répertoire des acteurs

Un premier répertoire a été réalisé par l'ORM dans le cadre de l'étude de préfiguration d'un observatoire des discriminations. Il s'agit aujourd'hui de poursuivre ce travail en l'actualisant à partir des différentes catégories d'acteurs du réseau. La mission d'observation enverra prochainement aux acteurs concernés une grille de questions à remplir. Elle permettra d'alimenter le répertoire et de rendre visible les actions menées par les uns et les autres, ainsi que de capitaliser, lorsque cela est possible, des actions en matière de professionnalisation et de prévention. Le répertoire sera incrémenté au fur et à mesure de nouveaux contacts.

Une étude sur le vécu des discriminations et leurs conséquences sur la trajectoire professionnelle

Depuis le lancement de la mission d'observation des discriminations en PACA en 2012, il est prévu que l'ORM réalise une étude sur les représentations et le vécu des discriminations dans le champ de la formation et de l'emploi en 2013. De portée exploratoire, cette enquête participe au développement de la connaissance des mécanismes discriminatoires en répondant à une demande institutionnelle et associative forte sur cette thématique.

La problématique retenue par l'ORM, validée par le conseil scientifique de la mission, s'intéresse au vécu des discriminations dans le champ de l'emploi et à leurs conséquences sur les trajectoires professionnelles des personnes à partir des critères de l'origine et du sexe. Outre le fait que ce travail permette de monter en connaissance sur le public se sentant discriminé, il apportera des éclairages sur :

- la diversité des expériences de discrimination ;
- les différentes postures des personnes se sentant discriminées : déni, stratégie de contournement, etc. ;
- l'accompagnement de ces personnes ;
- les questions de coproduction des discriminations et de discrimination indirecte.

Le réseau d'acteurs constitué dans le cadre de la mission d'observation des discriminations a été largement mobilisé de façon à permettre aux personnes en charge de l'étude de conduire des entretiens auprès d'individus s'étant sentis discriminés. Sans la forte implication des acteurs, ce travail n'aurait pas été envisageable. L'étude étant en cours de réalisation, les résultats seront présentés dans le semestriel n° 3 (décembre 2013).

Les actes de la première journée régionale de l'observation des discriminations du 7 décembre 2012

Suite à la journée de lancement de la mission d'observation des discriminations, l'ensemble des interventions de la journée et les échanges avec les participants ont été retranscrits au sein d'une publication qui paraîtra d'ici la fin de l'année 2013.

Journée de lancement de la mission d'observation des discriminations en PACA

De gauche à droite :

C. Gasquet (ORM),

M. Barsamian (ORM),

J. Cartiaux (DRJSCS) et

G. Lenfant (Région PACA)



Parole d'acteurs...



*Entretien avec **Dominique Davy**, délégué général de l'ARDML (Association régionale des missions locales) et **Nathalie Robert** en charge des questions de discrimination à l'ARDML.*



Pourquoi les missions locales et l'ARDML se sont-elles emparées de la question des discriminations ?

Depuis plus d'une dizaine d'années, les missions locales de PACA sont engagées, à titre pionnier, dans de nombreuses actions visant à prévenir et à lutter contre les discriminations auxquelles se confrontent les jeunes qui fréquentent le réseau. L'action conduite avec le réseau des missions locales de notre région est particulièrement novatrice puisqu'elle a permis, en quelques années, de construire une réponse concrète et adaptée en matière de lutte contre les discriminations à l'échelle de chaque territoire d'intervention des missions locales. Cette démarche a été impulsée à partir d'actions innovantes et expérimentales menées au niveau local, actions que nous avons ensuite souhaité diffuser dans chacune des 29 missions locales. Ainsi, depuis 2007, la thématique de la lutte contre les discriminations figure dans les axes prioritaires de l'ARDML.

Quelles ont été les actions mises en œuvre, avec quelles ressources humaines et quels soutiens ?

Cette intervention régionale s'est construite à partir d'un plan d'actions précis qui concernait à la fois les structures (équipe, direction et administrateurs), les jeunes suivis, les entreprises partenaires du réseau, et plus globalement l'ensemble des acteurs des territoires.

Dès 2007, Henry Dardel, directeur de l'ACSÉ (Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances) puis directeur délégué à la cohésion territoriale et à l'égalité des chances, apportait son soutien, sa confiance à cette mutualisation de bonnes pratiques en matière de prévention et de lutte contre les discriminations en direction des jeunes à l'échelle d'un réseau régional, suivi dès l'année suivante par le Conseil régional de Provence - Alpes - Côte d'Azur.

Ce plan régional de prévention et de lutte contre les discriminations est conçu comme un « programme ressource » pour les missions locales qui souhaitent engager sur leurs territoires ou au sein de leurs équipes une action de sensibilisation ou de prévention de lutte contre les discriminations. Chaque structure identifie le ou les axes de travail qu'elle souhaite développer :

- la mise en place de permanences d'information juridique en droit du travail sous forme de « outline » téléphonique en partenariat avec Lexegalis ;
- la création d'un module de formation intitulé « Objectiver les critères de recrutement » en direction des employeurs et des chefs d'entreprise ;
- la participation aux formations et aux séminaires annuels de capitalisation animés par l'Iskra (Institut social et coopératif de recherche appliquée) ;

Au niveau de l'ARDML, la fonction « animation » de ce plan d'action régional a été formalisée, permettant ainsi une meilleure capitalisation des actions et expériences menées au sein du réseau.

Pouvez-vous nous décrire une action emblématique menée dans le cadre de la prévention et de la lutte contre les discriminations ?

Les deux actions emblématiques sont, d'une part, les permanences d'information juridique qui visent à un accompagnement des jeunes suivis dans le champ du droit du travail et des discriminations dans l'emploi et, d'autre part, les modules de formation « Objectiver les critères de recrutement » en direction des employeurs. En cinq ans, plus de 700 cas ont été analysés lors des permanences d'information juridique (inscrites depuis 2012 dans le cadre du contrat de plan régional de développement des formations professionnelles, sur le volet « condition de vie des usagers »), et plus de 800 personnes, principalement des représentants d'entreprise, ont été formées à cette méthode qui leur permet de prévenir toutes formes de discrimination dans leur processus de recrutement.

Quels résultats avez-vous observés par rapport aux actions développées ?

Nous avons observé une prise de conscience de l'enjeu de travailler cette thématique au sein des missions locales :

- l'importance de prendre en compte la parole des jeunes victimes de discrimination ;
- l'importance de modifier les pratiques d'accompagnement pour en faciliter l'expression ;
- mais aussi un enjeu d'accompagner les entreprises partenaires des missions locales à concevoir des modalités de recrutement non discriminatoires.

Quelles pistes de travail souhaitez-vous poursuivre, et pourquoi ?

En 2013-2014, en complément de nos actions financées par le Conseil régional et la DRJSCS / ACSÉ, nous allons réaliser pour les référents une formation-action « Lutte contre les discriminations » visant à la conception d'un guide d'animation d'ateliers coopératifs de lutte contre les discriminations en direction des jeunes fréquentant le réseau des missions locales.

Les objectifs généraux de cette formation-action à destination des référents seront de :

- conforter une culture professionnelle partagée en matière de lutte contre les discriminations ;
- proposer des axes de progrès en matière de lutte contre les discriminations et un guide d'animation pour l'ensemble du réseau.

Journée de lancement de la mission d'observation des discriminations en PACA

De gauche à droite :
N. Robert (ARDML),
D. Épiphané (Céreq),
A. Honnorat (Espace)



Zoom sur...

Les futurs bacheliers de nationalité française et étrangère en PACA

Ces données chiffrées sont issues de la Base centrale de pilotage (BCP) du ministère de l'Éducation nationale. Elles distinguent les jeunes de nationalité étrangère (nés en France ou l'étranger) des jeunes de nationalité française. Les jeunes immigrés ou descendants d'immigrés sont répartis dans l'une ou l'autre catégorie selon qu'ils ont la nationalité française (de naissance ou par acquisition) ou non.⁴

En 2011, 50 982 jeunes se sont présentés à l'examen du baccalauréat (général, technologique ou professionnel) en région PACA. Parmi eux, 1 504 n'avaient pas la nationalité française, soit 3 % des candidats. La région se classe au 3^e rang en termes de nombre de jeunes étrangers présentés au baccalauréat après l'Île-de-France (7 954 jeunes) et Rhône-Alpes (1 662). Parmi les jeunes étrangers en PACA, on dénombre une majorité de filles, puisqu'elles concentrent 56 % des effectifs alors qu'elles ne sont que 51 % parmi les jeunes de nationalité française. On observe également cette surreprésentation au niveau national mais elle est moins marquée (différentiel de 2 points).

(Source : Depp-BCP, effectifs présentés au bac en 2011 (hors diplômes agricole) en région PACA et au niveau national – Traitement ORM.)

► Les lycéens de nationalité étrangère présentent d'abord un baccalauréat général

En PACA, les jeunes de nationalité étrangère présentent le plus souvent un baccalauréat général (42 %), suivi de près par un baccalauréat professionnel (40 %). Si la répartition entre les bacs est proche de celle qu'on observe pour les jeunes de nationalité française, les jeunes de nationalité étrangère sont cependant moins nombreux à présenter un bac général (écart de 7 points entre les deux populations). La tendance régionale se distingue de la tendance nationale pour laquelle les jeunes de nationalité étrangère présentent plus souvent un baccalauréat professionnel (43 %) puis ensuite un baccalauréat général (37 %).

► Les jeunes de nationalité étrangère présentent moins souvent un baccalauréat scientifique

Tableau 1 : Répartition des effectifs présentés au baccalauréat en 2011 selon la nationalité, le type et la série du bac

	Étrangers	Répartition	Français	Répartition	Ensemble	Répartition
Bac général	632	42 %	24 373	49 %	25 005	49 %
Bac économique et social	217	14 %	7 883	16 %	8 100	16 %
Bac littéraire	149	10 %	4 242	8 %	4 391	8 %
Bac scientifique	266	18 %	12 248	25 %	12 514	25 %
Bac technologique	274	18 %	10 311	21 %	10 585	21 %
Bac techniques de la musique et de la danse	0	0 %	25	0 %	25	0 %
Bac hôtellerie	2	0 %	212	1 %	214	1 %
Bac sciences et techno. de la gestion	180	12 %	5 503	11 %	5 683	11 %
Bac sciences et techno. de la santé et du social	24	2 %	1 514	3 %	1 538	3 %
Bac sciences et technologies de labo	15	1 %	623	1 %	638	1 %
Bac sciences et technologies industrielles	53	3 %	2 434	5 %	2 487	5 %
Bac professionnel	598	40 %	14 794	30 %	15 392	30 %
Bac professionnel production	226	15 %	6 208	13 %	6 434	13 %
Bac professionnel services	372	25 %	8 586	17 %	8 958	17 %
Effectifs présentés au bac en 2011	1 504	100 %	49 478	100 %	50 982	100 %

Source : Éducation nationale Depp – BCP, effectifs présentés au baccalauréat en 2011 (hors diplômes agricoles) en région PACA et en France – Traitement ORM.

⁴ Pour en savoir plus, voir « Les discriminations en question », n° 1, ORM, décembre 2012.

Les jeunes de nationalité étrangère qui présentent un baccalauréat général sont plus fréquemment inscrits sur un baccalauréat scientifique, mais de façon moins marquée que les jeunes Français. Au niveau national, cet écart entre la part des jeunes Français et la part des jeunes étrangers qui se présentent au baccalauréat scientifique est plus faible.

Moins nombreux à présenter un bac technologique, les jeunes étrangers ont une plus forte propension à présenter un bac professionnel, notamment dans des spécialités des services. Ces constats sont globalement comparables à ce qui est observé pour la France.

► **Un taux de réussite au baccalauréat moins important chez les jeunes de nationalité étrangère, mais des écarts de réussite plus faibles en PACA qu'au niveau national**

Tableau 2 : Taux de réussite au baccalauréat par type et série de baccalauréat selon la nationalité

	Taux de réussite des étrangers	Taux de réussite des français
Bac général	86 %	89 %
Bac économique et social	88 %	89 %
Bac littéraire	91 %	87 %
Bac scientifique	80 %	89 %
Bac professionnel	71 %	77 %
Bac professionnel production	69 %	75 %
Bac professionnel services	73 %	78 %
Bac technologique	78 %	83 %
Bac techniques de la musique et de la danse	0 %	0 %
Bac hôtellerie	100 %	92 %
Bac sciences et techno. de la gestion	78 %	84 %
Bac sciences et techno. de la santé et du social	75 %	80 %
Bac sciences et technologies de labo	93 %	91 %
Bac sciences et technologies industrielles	72 %	82 %
Ensemble	78 %	84 %

Source : Éducation nationale Depp – BCP, effectifs présentés au baccalauréat en 2011 (hors diplômés agricoles) en région PACA – Traitement ORM.

Globalement, les jeunes de nationalité étrangère réussissent moins bien au baccalauréat que les autres. Ce constat diffère selon le type de baccalauréat puisqu'il n'est que de 3 points pour les baccalauréats généraux, de 5 points pour les baccalauréats technologiques et de 6 points pour les baccalauréats professionnels.

Nationalement, les résultats vont dans le même sens mais l'écart global des taux de réussite entre jeunes de nationalité étrangère et française est plus marqué (9 points au niveau national alors qu'il n'est que de 6 points en PACA). Les filles connaissant une scolarité globalement meilleure que les garçons, on peut émettre l'hypothèse selon laquelle la plus forte présence de filles de nationalité étrangère en région contribue à une meilleure réussite au baccalauréat des jeunes étrangers par rapport à la France.

Résultats d'étude



L'étude EVADE (Entrées dans la vie active et discriminations à l'embauche)

Réalisée par le Céreq (Centre d'Études et de Recherche sur les Qualifications), L. Chaintreuil (Céreq au moment de la réalisation de ce travail, à l'ORM depuis 2013), T. Couppié, D. Épiphanie et E. Sulzer, rapport d'évaluation, FEJ, 2012.

L'objectif général du projet EVADE était d'analyser les multiples dimensions et facteurs de la discrimination à l'embauche de jeunes sortis du système éducatif en PACA. Le Céreq a choisi de mettre en œuvre un protocole d'observation et de mesure des discriminations potentielles lors de l'accès au premier emploi, associant un *testing*, une analyse des pratiques de recherche d'emploi et une analyse des pratiques de recrutement. Le public-cible était constitué d'élèves préparant un diplôme professionnel de niveau intermédiaire, le brevet de technicien supérieur (BTS). Les classes ont été choisies de façon à pouvoir conduire des analyses différenciées selon le type de spécialisation suivie en BTS et, en particulier, selon que les métiers visés soient en relation avec le public ou non.

Deux questionnaires Internet ont été renseignés par les populations de 80 classes, soit environ 1 700 élèves, à six mois d'intervalle. 40 élèves ont fait l'objet d'un suivi qualitatif de leurs démarches de recherche d'emploi. 30 employeurs ont été rencontrés. Dans une seconde phase, un *testing* sur 1 000 couples de CV (variation du patronyme, à formation initiale équivalente) a été réalisé par envoi de couples de CV fictifs.



► Principaux résultats de l'enquête

Le *testing* a permis une objectivation des discriminations en montrant que les jeunes sortant de BTS de la région PACA qui possèdent un nom à consonance maghrébine ont plus tendance que ceux pourvus d'un patronyme français à être mis à l'écart lors du processus de recrutement. Ce phénomène est plus nettement marqué lorsqu'il s'agit d'emplois en relation avec la clientèle, particulièrement les fonctions commerciales. Les jeunes titulaires de qualifications pointues dans le secteur industriel, où les techniciens sont recherchés, sont ainsi nettement moins victimes de discriminations à l'embauche. Les risques juridiques sur les discriminations semblent être intégrés par les employeurs, en tout cas dans les discours. Les faits apparaissent cependant parfois contredire ces discours, et certains critères de sélection laissent transparaître un flou dans la frontière entre choix objectivés et discrimination. **Les recruteurs justifient en effet ces pratiques par des arguments qui leur semblent légitimes bien qu'ils soient souvent fondés sur des stéréotypes.** Il peut bien sûr s'agir de stéréotypes sociaux relatifs aux « jeunes des quartiers » (qui peuvent d'ailleurs s'avérer positifs comme négatifs), mais on note aussi la prégnance dans les pratiques de recrutement des stéréotypes sexués, qui viennent s'ajouter à l'important phénomène de ségrégation sexuée au sein des différentes spécialités de formation.

Ce constat est renforcé par des pratiques non qualifiées juridiquement comme étant discriminatoires mais qui entraînent une sélection par défaut. Ainsi, l'importance de la mobilisation des réseaux constatée lors d'une recherche d'emploi marque de fait l'importance de l'origine sociale et du capital social qui en découle. Cette sélection est d'autant plus handicapante que, en tant que jeune sortant du système scolaire, le réseau professionnel est peu développé et ne peut se référer qu'à son entourage personnel.



De fait, les informations recueillies, par questionnaire comme par entretien, auprès des jeunes nous montrent que leur recherche d'emploi débute souvent par la mobilisation d'un réseau interpersonnel, et prend place dans une aire géographique restreinte. Ce type de démarche étant peu propice à la valorisation d'une qualification spécifique comme celle que confère le BTS, les premiers emplois occupés à l'issue de la formation sont souvent des petits boulots, ou des emplois d'été qui se prolongent, obtenus par le truchement de l'entourage immédiat. Au fil du temps, les jeunes ne renoncent pas pour autant à obtenir un emploi correspondant à leur spécialité de formation, mais ils se heurtent alors à la barrière de leur absence d'expérience, souvent ressentie comme un lourd handicap. Bien qu'il s'agisse là d'une difficulté qui, inhérente au statut de jeune diplômé, concerne l'ensemble des jeunes, certains manquent plus que d'autres de ressources pour y remédier. De plus, l'impact des réseaux qui se révèlent efficaces apparaît susceptible de produire des effets en cascade puisque, comme le révèle le *testing*, l'accumulation précoce d'expérience(s) d'emploi, même précaire(s), conduit à valoriser le profil des jeunes débutants. Cela augmente de façon substantielle leurs chances de réussite dans leurs démarches, y compris quand ils utilisent des canaux qui ne sollicitent plus leurs réseaux de connaissances. Parfois victimes, on l'a dit, des représentations des employeurs du fait de leur sexe, de leur origine supposée ou de leur lieu de résidence, les jeunes d'origine populaire peuvent dans le pire des cas se trouver dépourvus des moyens matériels de recherche d'emploi : si certains vont jusqu'à évoquer un dénuement tel qu'ils ne peuvent se rendre à un entretien, beaucoup se trouvent en attente de l'obtention d'un permis de conduire (de plus en plus longue et coûteuse) pour pouvoir occuper un emploi.

Pour en savoir plus
www.cereq.fr

Du côté du réseau d'acteurs



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

► **Le 10^e forum public de Miramas « La discrimination est un délit... »**

À Miramas, ville en plan de lutte, a eu lieu du 23 au 25 mai le 10^e forum public organisé par le centre social Albert Schweitzer. Inscrit dans la programmation de Marseille-Provence 2013, le forum public est un espace d'expression théâtrale qui propose aux habitants de se servir d'outils artistiques pour échanger, parler et participer au « vivre-ensemble » dans la cité. Spectacles, théâtre-forum, sans oublier un bal de clôture, étaient au programme de ces trois journées. À noter une conférence ouverte à tous, jeudi 23 mai à la Maison des associations, en présence du Défenseur des droits.

www.ucs13.fr

► **La semaine des discriminations à Aubagne : « Sexe, âge, couleur, religion : les préjugés se portent bien »**

À Aubagne, la semaine de lutte contre les discriminations s'est tenue à l'espace Agora du 21 mars, journée internationale contre le racisme, au 7 avril, jour du défilé « Handi Fashion ». Entre les deux, un programme très riche, basé en grande partie sur le théâtre. Dans les CLEA (Centres de loisirs des enfants d'Aubagne), des initiatives ont été programmées trois mercredis de suite sur les huit centres.

www.aubagne.fr

► **« Les missions locales à l'épreuve des discriminations (origine et genre) dans le processus d'orientation »**

Un séminaire inscrit dans le cadre du « plan d'actions régionales de lutte contre les discriminations » animé par l'ARDML s'est déroulé le 22 mai à Pertuis. Il s'est adressé plus particulièrement aux référents « lutte contre les discriminations » des missions Locales et aux salariés ayant participé aux modules de formation traitant de cette thématique, mais aussi aux dirigeants et administrateurs des missions Locales et à leurs partenaires, déjà sensibilisés à la lutte contre les discriminations.

www.ardml-paca.net

► **Un séminaire animé par l'Université du citoyen pour les personnels du secteur social et médico-social de Marseille**

Les publics bénéficiaires de l'action sociale et médicosociale sont victimes d'inégalités multiples et de discriminations, ce qui alimente un sentiment d'impuissance chez de nombreux professionnels qui les accompagnent. L'Université du citoyen a animé, le 10 juin 2013 à la Cité des associations, un séminaire ayant pour objectif de permettre à chacun de disposer des éléments essentiels pour prendre en compte cette problématique dans sa pratique professionnelle.

www.universiteducitoyen.org

► **Une journée STOP DISCRIMINATIONS à la Cité des métiers**

Co-organisée par Aides PACA, SOS Homophobie PACA et la Cité des métiers, cette journée a eu lieu le 17 mai 2013 avec pour ambition de sensibiliser les personnels de l'orientation à la lutte contre les discriminations dans l'environnement professionnel. Des intervenants tels que l'ORM, Aides, SOS Homophobie, Face et le CIDFF Phocéan ont ouvert le débat sur les bonnes pratiques en entreprise.

www.citedesmetiers.fr

Pour en savoir plus

- **Baromètre sur la perception des discriminations dans le travail**, DDD – OIT, réalisé par l'IFOP, 14 janvier 2013
- **BARCIK B., BOGALSKA-MARTIN E., NAVARRO O. et PREVERT A.**, *Parcours institutionnels de victimes des discriminations*, rapport de recherche, PACTE/ACSE, septembre 2012
- **CORTESERO R.**, *Jeunesse et discriminations*, « Fiches repères », Injep-Observatoire de la jeunesse et des politiques de la jeunesse, décembre 2012
- **CULTURELLO P.**, « 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
- **DANIEL V.**, « L'épreuve de la discrimination : postures individuelles et positions sociales », *Agora débats/jeunesses*, n° 57, 2011/1
- **DUBET F., COUSIN O., MACE É., et RUI S.**, *Pourquoi moi ? L'expérience des discriminations*, Seuil, 2013
- **DUGUET E., LEANDRI N., L'HORTY Y. et PETIT P.**, « Are Young French Job Seekers of Ethnic Immigrant Origin Discriminated Against? A controlled experiment in the Paris area », *Annals of Economics and Statistics*, n° 99-100, juillet-décembre 2010, p. 187-215
- **DUPRAY A. et MOULLET S.**, *Discrimination statistique à l'embauche et apprentissage des employeurs : une analyse selon le genre*, Céreq, décembre 2012
- **ECKERT H.**, « Discrimination et reproduction sociale ou l'emploi qui reste », *Agora débats/jeunesses*, n° 57, 2011/1
- **GRAFMEYER Y.**, « La ségrégation spatiale », in PAUGAM S. (dir.) *L'Exclusion, l'état des savoirs*, La Découverte, 1996, p. 209-217
- **KOKOREFF M. et LAPEYRONNIE D.**, *Refaire la cité. Diversité et politique des quartiers populaires*, Seuil, « La République des idées », 2013
- **L'HORTY Y., DUGUET E., DU PARQUET L., PETIT P. et SARI F.**, « Les effets du lieu de résidence sur l'accès à l'emploi : une expérience contrôlée sur des jeunes qualifiés en Île-de-France », *Économie et statistique*, n° 447, 2012, p. 71-95
- **LOCHAK D.**, « La notion de discrimination », *Confluences Méditerranée*, n° 48, « Discriminations ethniques », hiver 2003-2004
- **MATAS J.**, « Faire face à la discrimination ethnique : stratégies de discriminés », *Migrations société*, vol. 23, n° 33, janvier-février 2011
- **PETIT P., DUGUET E., et L'HORTY Y.**, « Discrimination résidentielle et origine ethnique : une étude expérimentale sur les serveurs en Île-de-France », *Économie et prévision*, à paraître

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

www.orm-paca.org



Semestriel n°2 - Juillet 2013
Direction de publication : **Mario Barsamian**
Réalisation : **Somoudom Inthavong, Séverine Landrier, Lydie Chaintreuil et Sorélia Taourit**
Crédits photo : **istockphoto** - Conception : **Lightcomm**.



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

