

# les discriminations

# 06

LA RELATION FORMATION-EMPLOI  
VUE AU TRAVERS DES  
DISCRIMINATIONS EN PACA  
Semestriel n° 6 - Juin 2015

# en question

## édito

L'ORM publie, dans le cadre de la mission d'observation des discriminations en PACA, **le sixième semestriel** à l'attention des différents acteurs institutionnels et associatifs engagés dans la prévention et la lutte contre les discriminations.

Cette édition apporte des éclairages sur la notion d'injures raciales et sur la différence entre la discrimination et la diversité, notions proches mais n'impliquant pas les mêmes intentions. Elle revient sur l'actualité de la mission d'observation des discriminations. Elle propose un entretien avec le directeur du Centre de ressources pour la politique de la ville à Marseille, suivi d'une analyse sur le sentiment de discrimination des stagiaires de la formation professionnelle qualifiante. Elle présente également le 8<sup>e</sup> baromètre du Défenseur des droits sur la perception des discriminations dans l'emploi. Pour terminer, elle donne à voir sur quelques événements et actions qui ont marqué le premier semestre 2015, en région PACA, dans le champ de la prévention et de la lutte contre les discriminations.



**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) 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 l'injure raciale

Tout comme les discriminations racistes, l'injure est un délit. Elle est punie différemment selon qu'elle ait été prononcée en public ou en privé ou selon la présence de motifs discriminatoires ou non. L'injure raciale publique et non publique sont réprimées respectivement par l'article 33 alinéa 3 de la loi de 1881 et l'article R.624-4 du code pénal. L'injure raciale se définit comme « toute expression outrageante, terme de mépris ou invective », adressée à une personne ou à un groupe en raison de leur origine ou de leur appartenance à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée.

Dans un contexte de banalisation d'expressions racistes, le Premier ministre Manuel Valls a présenté le 17 avril dernier son plan de lutte contre le racisme et l'antisémitisme<sup>1</sup>. Il comporte 40 mesures, relevant de trois domaines : la justice, Internet et l'éducation. L'injure raciste relève du droit pénal, plus répressif. Avec ce plan, le racisme et l'antisémitisme deviendraient juridiquement une « circonstance aggravante » pour tous les crimes et délits. Dans la lutte dans le domaine numérique, le plan prévoit la mise en place d'une unité de lutte contre la haine raciale sur Internet. Il prévoit également de mettre l'accent sur la jeunesse. Pour cela, la formation des enseignants serait renforcée.

## Quelques notions essentielles

### → Diversité et discriminations

Les notions de (non-)discrimination et de diversité se situent dans un domaine commun, celui de la question de la reconnaissance de la personne. Elles apparaissent à la même période au début des années 2000 mais ne sont pas portées par les mêmes acteurs, ni ne visent les mêmes finalités par rapport à l'emploi.

Pour certains chercheurs (Dhume et Sagnard-haddaoui, 2006), la question des discriminations se réfère à des processus de domination d'un groupe majoritaire sur des groupes minorisés (et ethnicisés) conduisant à des privations de droits. Pour d'autres (Mehaignerie et Sabeg 2004 ; Bébéar, 2004), cette réalité est abordée sous l'angle d'une reconnaissance de la diversité comme un atout, orientée dans l'entreprise vers l'égalité des chances. Selon Olivier Noël (2013), cette approche relativise le caractère délictueux des pratiques discriminatoires. Elle contourne la problématique du racisme et des discriminations.

Toutefois les actions de diversité, si elles ne luttent pas directement contre les discriminations, peuvent contribuer à briser les stéréotypes et les représentations liés à la division ethno-raciale du travail.

Une étude de la Dares (Garner et Recoules, 2014) sur les accords diversité dans l'entreprise montre que l'égalité se trouve au cœur de la façon dont les partenaires sociaux ont appréhendé et négocié ces accords. Mais la conception de l'égalité qui transparaît dans cette analyse se rattache souvent simultanément à deux visions particulières, l'une en lien avec l'égalité de traitement et la non-discrimination, et l'autre avec l'égalité des chances. Si les politiques de promotion de la diversité ont pour objectifs d'agir pour l'égalité de traitement, alors il peut y avoir des points de convergences avec les actions de lutte contre les discriminations.

<sup>1</sup> Présentation du plan de lutte contre le racisme et l'antisémitisme « La République mobilisée contre le racisme et l'antisémitisme », Délégation interministérielle à la lutte contre le racisme et l'antisémitisme (DILCRA).

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

### Secrétariat permanent du 16 janvier 2015

Le secrétariat permanent de la mission d'observation des discriminations avait pour ordre du jour l'orientation 2015 de la mission. Il a été acté une poursuite du travail des années précédentes selon les axes suivants :

- L'information sur la prévention et de la lutte contre les discriminations.  
Le site Internet permet de rendre visible des acteurs, des actions, colloques et séminaires en région. Ce site répertorie également la publication de livres, articles et études sur ce thème. Il met en ligne les différents travaux de la mission d'observation et recense les acteurs du champ.
- La production d'information et d'analyses.  
Les semestriels publiés en juillet et décembre de chaque année depuis le début de la mission ont pour objectif de partager l'actualité et de mutualiser les analyses relatives à la prévention et la lutte contre les discriminations.
- La mise en réseau de différents acteurs.  
Un réseau d'acteurs en lien avec la lutte contre les discriminations est sollicité à une réunion annuelle avec pour objectif de créer des espaces d'échanges et de réflexions.

### Séminaire de formation sur la prévention et la lutte contre les discriminations

L'ORM a organisé, en début d'année 2015, un séminaire à destination des acteurs de l'État et de la collectivité régionale pour favoriser la construction d'un référentiel partagé en matière de prévention et de lutte contre les discriminations. Ce séminaire était animé par Olivier Noël, sociologue à l'Institut social et coopératif de recherche appliquée (Iskra-Méditerranée).

### Publication d'un article sur les discriminations liées à l'origine ou au handicap (Chaintreuil, Inthavong et Lorent, 2015)

Cette publication fait suite à une étude sur le vécu des discriminations et ses conséquences sur les trajectoires professionnelles réalisée par l'ORM (Chaintreuil, Inthavong et Lorent, 2013). Elle porte sur l'influence de l'environnement dans lequel évoluent les individus selon la façon dont ils vivent les discriminations, en se centrant sur des personnes en situation de handicap ainsi que des personnes immigrées et d'origine étrangère.

Au-delà des différences inhérentes au cadre juridique et aux relais d'information, l'analyse comparative entre ces deux populations fait ressortir des enjeux communs. Il s'agit, d'une part, de mieux identifier les professionnels à mobiliser en cas de situation professionnelle difficile, et d'autre part, de construire un accompagnement adapté basé sur l'écoute et la médiation.

Site Internet de la mission d'observation des discriminations : [www.discriminations-orm-paca.org](http://www.discriminations-orm-paca.org)



## Parole d'acteurs...

Entretien avec **Mustapha Berra**, directeur du CRPV-PACA (Centre de ressources pour la politique de la ville) à Marseille.

### **Pouvez-vous décrire succinctement les missions du CRPV-PACA ?**

Le CRPV-PACA est un outil au service des acteurs de la politique de la ville. Ses objectifs sont de faciliter la mise en réseau des acteurs des politiques publiques en matière de cohésion sociale et territoriale. Ils sont également de qualifier, former et favoriser les échanges, outiller les acteurs en matière de connaissances territorialisées des territoires en difficulté, diffuser une information sélectionnée.

Il intervient auprès de tous les acteurs régionaux de la mise en œuvre des politiques publiques dans les domaines de la politique de la ville, de la cohésion sociale : délégués du préfet, équipe des contrats de ville, acteurs du renouvellement urbain, associations.

### **Quelles sont les actions marquantes de la structure en 2014-2015 ?**

Plusieurs actions marquantes peuvent être retenues en 2014 :

- l'organisation d'un cycle de conférences sur la réforme de la politique de la ville ;
- la journée de juin sur la réforme de la politique de la ville avec le préfet qui a donné lieu à 20 jours de formation sur les départements, 800 participations, 80 interventions pendant un mois et demi ;
- les journées régionales de formation des acteurs de la politique de la ville en novembre et décembre, organisées par la DRJSCS avec l'appui du CRPV.

2015 verra le développement de nombreuses actions, par exemple l'élaboration des nouveaux contrats de ville, l'organisation d'un second cycle de conférences, le renouvellement urbain et le cadre de vie, le développement économique et l'emploi, la lutte contre les discriminations.

### **Quelle place accordez-vous à la dynamique collective pour lutter contre les discriminations ?**

Le travail en partenariat État-Région-centres ressources-associations est primordial dans la lutte contre les discriminations. Pour la journée de lancement de la loi de programmation de la ville et de la cohésion urbaine qui a eu lieu le 20 juin 2014, les centres ressources ont réalisé une publication sur leurs actions et productions dans le champ de la lutte contre les discriminations.

### **Comment cela peut s'organiser en PACA ?**

La DRJSCS a mis en place un collectif d'acteurs ressources en direction des acteurs de la politique de la ville. Chaque acteur, selon sa spécialité, peut être interpellé en fonction des besoins et des thématiques abordés sur les territoires. Ce travail de connexion et de mise en réseau est à consolider.

Site Internet du CRPV PACA : [www.crpv-paca.org](http://www.crpv-paca.org)



## Zoom sur...

### **L'enquête sur le devenir des stagiaires de la formation professionnelle qualifiante : un sentiment de discrimination présent**

#### **► Un sentiment de discrimination important chez les seniors, les personnes de nationalité étrangère et les travailleurs handicapés**

Au printemps 2014, parmi les stagiaires sortis de la formation professionnelle qualifiante un an plus tôt, 22 % ont déclaré avoir été discriminés – tous critères confondus – au moins une fois au cours de leur parcours professionnel. Cette part est encore plus élevée chez les personnes de 45 ans et plus (38 %). Les femmes sont un peu plus nombreuses à dire avoir été, au moins une fois, victimes de discrimination (23 % contre 20 % des hommes).

C'est également le cas pour les personnes de nationalité étrangère : 29 % d'entre elles estiment avoir été victimes de discrimination (tous motifs confondus), contre 21 % des personnes de nationalité française. Pour leur part, plus d'un tiers des travailleurs handicapés déclarent avoir été victimes de discrimination lors de leur parcours professionnel, tous critères confondus.

#### **► Un sentiment de discrimination plus marqué chez les personnes en recherche d'emploi**

Parmi les enquêtés en recherche d'emploi environ un an après leur sortie de formation, 28 % ont déclaré avoir été discriminés au moins une fois. Ce chiffre est de 19 % pour les personnes en emploi environ un an après leur formation.

Tableau : Un sentiment de discrimination lié à divers critères (en %)

Critère	Pourcentage (1)
Âge	26
Sexe	24
Apparence	22
Nom	22
Couleur de peau	21
Religion	10
Lieu de résidence	9
Handicap	6
Autre	28

(1) Les réponses étant à choix multiple, le total n'est pas égal à 100 %.

Source : ORM - Enquête sur le devenir des stagiaires de la formation professionnelle qualifiante, 2<sup>e</sup> interrogation, année 2014.

Parmi les enquêtés ayant déclaré avoir été discriminés, 26 % pensent que c'est en raison de leur âge et 24 % en raison de leur sexe. Cependant, ces critères sont suivis de près par ceux de l'apparence (22 %), du nom (22 %) et de la couleur de peau (21 %), qui peuvent être considérés comme des critères relatifs à l'origine 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 au printemps 2013 des formations visant une certification professionnelle de niveaux V et IV, financées par le Conseil régional. Une première interrogation a eu lieu en mars 2013 avant la fin de la formation. Plus de 7 000 questionnaires ont été envoyés via les organismes de formation et 4 800 personnes ont répondu, soit un taux de retour de 68 %. La seconde interrogation a été réalisée par téléphone au printemps 2014, soit environ un an après la sortie de formation. Elle a permis d'interroger 2 800 personnes parmi l'ensemble des répondants à la première interrogation. Les données présentées dans ce zoom sont issues de cette seconde interrogation.

## Résultats d'étude

### 8<sup>e</sup> baromètre DDD/OIT de perception des discriminations dans l'emploi - Enquête auprès des demandeurs d'emploi

GOMANT F. et CHASLES-PAROT M., note de synthèse IFOP, 2015.

Les objectifs de ce 8<sup>e</sup> baromètre sont de mesurer le ressenti des demandeurs d'emploi au sujet des discriminations dont ils peuvent faire l'objet, et d'évaluer l'importance qu'ils accordent à la lutte contre ces inégalités ; de suivre l'évolution des indicateurs clés depuis 2013 ; de comparer les résultats de l'échantillon global des demandeurs d'emploi avec ceux de l'échantillon des demandeurs d'emploi d'origine étrangère ; de réaliser un focus sur les critères potentiellement discriminants spécifiquement liés à l'origine du candidat.

Voici les conclusions qui ressortent de cette enquête :

« Demandeurs d'emploi, d'origine étrangère ou non, tous s'accordent autour de l'importance de la lutte contre les discriminations à l'embauche. Un consensus d'autant plus fort que ces discriminations sont jugées tout aussi fréquentes qu'en 2013 et qu'elles seraient exacerbées, selon la quasi-totalité des personnes interrogées, par le contexte de crise économique et de chômage.

La perception des facteurs les plus discriminants pour l'accès à l'emploi évolue peu depuis 2013, mais la nouvelle vague de cette enquête a permis de mettre en lumière des différences de perception entre les demandeurs d'emploi d'origine étrangère et les autres. En effet, on observe que les premiers relativisent de manière tendancielle le caractère discriminant de plusieurs critères, et notamment ceux liés à l'âge et au genre. Dans les faits, la part de personnes disant avoir déjà été victimes d'une discrimination à l'embauche est stable et toujours élevée. Elle concerne environ un tiers des demandeurs d'emploi, quelle que soit leur origine. Si le ressenti des personnes d'origine étrangère n'est pas corroboré par un nombre de victimes déclarées plus conséquent, il l'est en revanche par la part de victimes d'inégalités de traitement qui pointent du doigt leur origine ou leurs convictions religieuses comme étant la source de la discrimination [...].

De manière plus globale, on observe que les critères estimés les plus discriminatoires présentent un caractère immuable : les traits corporels (taille, pilosité, manque d'attractivité physique et poids) plutôt que stylistiques (coiffure, maquillage, etc.), ainsi que les éléments intrinsèques à l'origine (nom et couleur de peau). À la suite d'une discrimination, les victimes se retrouvent bien souvent démunies et éprouvent des difficultés à réagir positivement, exception faite des personnes informées sur leurs droits, plus nombreuses qu'en 2013, et qui paraissent mieux armées. À cet égard, les demandeurs d'emploi d'origine étrangère ont davantage le réflexe d'activer un réseau d'aide, qu'il soit personnel ou plus institutionnel par le biais des professionnels du recrutement.

Relativement isolés au final lorsqu'ils sont confrontés à des discriminations au cours de leur recherche d'emploi, l'ensemble des chômeurs partagent une forte attente de mesures concrètes émanant des pouvoirs publics. Plutôt optimistes en ce qu'ils croient en l'efficacité des initiatives qui leur ont été proposées, ils plébiscitent de manière un peu plus forte les mesures les plus concrètes, aux retombées plus facilement quantifiables. Les personnes d'origine étrangère affichent une conviction un peu plus forte que les autres, notamment en ce qui concerne les mesures informatives visant le recruté et le recruteur. Enfin, la proposition d'établir une « discrimination positive » séduit comparativement moins, tout en étant une piste envisagée par les répondants, bien qu'elle ne soit pas juridiquement autorisée. » (Gomant et Chasles-Parot, 2015, p. 19).

#### Pour en savoir plus

Téléchargement du baromètre : [www.defenseurdesdroits.fr](http://www.defenseurdesdroits.fr)

## Du côté du réseau d'acteurs



Quelques événements et actions ont marqué le premier semestre 2015, en région PACA, dans le champ de la prévention et de la lutte contre les discriminations.

### ► **Restitution de l'étude IMS « Stéréotypes sur les origines. Comprendre et agir dans l'entreprise », les 22 janvier 2015 à Marseille et 19 février 2015 à Nice**

Déconstruire les stéréotypes est un enjeu majeur dans la lutte contre les discriminations. C'est pourquoi l'IMS, après avoir identifié les stéréotypes sur le handicap et le genre en entreprise, s'est proposé de travailler sur le thème des origines (ethniques, sociales et académiques).

<http://www.imsentreprendre.com>

### ► **Manuel Valls à la Fondation du camp des Mille le 9 février 2015**

Le jeudi 27 novembre, les actions de sensibilisation et de prévention dans le domaine de la lutte contre les discriminations en direction des habitants des quartiers prioritaires de la politique de la ville ont fait l'objet d'un conventionnement entre le préfet de la Région PACA et le président de la Fondation du camp des Mille – Mémoire et éducation en présence du Premier ministre Manuel Valls le 9 février dernier.

<http://www.campdesmilles.org>

### ► **Formations organisées par l'association Ancrages**

Un cycle de formation interrégionale a été organisé par l'association Ancrages à Marseille en mars et avril sur le thème des « Altérités, au croisement de nos représentations ». Le premier module a porté sur « Migrations et société », le second sur « Discriminations et droits des étrangers », le troisième sur « Identités, cultures, médias » et le quatrième sur « Accompagnement clinique des migrants ».

<http://www.ancrages.org>

### ► **Présentation du Livre blanc de l'Université du citoyen**

Le Livre blanc de l'Université du citoyen, « Voilà ce qu'on vit... Voilà ce qu'on propose ! », a été présenté le 10 mars 2015 au CRDP (Centre régional de documentation pédagogique) de Marseille. Paroles de citoyens marseillais et fruits de dix années d'assemblées plénières desquelles ont émergé 459 propositions sur les thèmes de la vie quotidienne (santé, citoyenneté, lutte contre les discriminations).

<http://www.universiteducitoyen.org>

### ► **Ateliers de formation proposés par Espace**

Durant le premier semestre 2015, l'association Espace a proposé des ateliers de formation réservés en priorité aux membres des structures qui se consacrent à l'accueil des étrangers. Dans ce cadre, le Défenseur des droits est intervenu auprès des points d'appui d'accès au droit des étrangers. Les temps d'échange ont permis de traiter des questions sur les discriminations liées à l'origine.

<http://www.espace.asso.fr>

### ► **Colloque sur les discriminations organisé par le conseil départemental de l'accès au droit (CDAD 83)**

Le CDAD 83 a organisé en collaboration avec le Défenseur des droits, le 5 juin dernier à la Maison des avocats de Toulon, un colloque sur « la lutte contre les discriminations : initiatives publiques et pratiques locales ».

<http://www.cdad-var.justice.fr>

## Pour en savoir plus

- **BÉBÉAR C.**, *Des entreprises aux couleurs de la France*, La Documentation française, 2004.
- **BREMOND F., CHAINTREUIL L., LANDRIER S. et MILLIARD S.**, *Enquête sur le devenir des stagiaires de la formation professionnelle qualifiante. Résultats de la deuxième interrogation un an après la formation*, ORM, « Études » n° 24, mars 2015.
- **CHAINTREUIL L., INTHAVONG S. et LORENT P.**, *Discriminations liées à l'origine ou au handicap : des vécus différents, des pistes d'action complémentaires*, ORM, « Mémo » n° 62, février 2015.
- **CHAINTREUIL L., INTHAVONG S. et LORENT P.**, *Le Vécu des discriminations en PACA. Quelles conséquences sur les trajectoires professionnelles ?*, ORM, « Études » n° 23, 2013.
- **COMMISSION NATIONALE CONSULTATIVE DES DROITS DE L'HOMME**, « Rapport racisme, antisémitisme et xénophobie 2013 : banalisation de la parole raciste et poursuite de la montée de l'intolérance », La Documentation française, 2013.
- **DÉFENSEUR DES DROITS**, *8<sup>e</sup> baromètre sur la perception des discriminations dans l'emploi, zoom demandeurs d'emploi d'origine étrangère*, *Études et résultats*, février 2015.
- **DHUME F. et SAGNARD-HADDAOUI N.**, « Les discriminations raciales à l'emploi, une synthèse problématique des travaux », document produit dans le cadre de Talent, Iscra-Est, 2006.
- **DOSSETTO C.**, « Socialiser la lutte contre les discriminations, une expérience d'ateliers participatifs avec des jeunes en mission locale », *Agora Débats/Jeunesses*, n° 69, 2015, p. 59-72.
- **GARNIER H. et RECOULES M.**, *Égalité, diversité, discrimination. Étude de 80 accords d'entreprise sur la diversité*, Dares, « Document d'étude » n° 182, 2014.
- **MEHAIGNERIE L. et SABEG Y.**, *Les Oubliés de l'égalité des chances. Participation, pluralité, assimilation... ou repli ?*, Institut Montaigne, 2004.
- **NOËL O.**, « Prévention et lutte contre les discriminations », livret pédagogique, Iscra Méditerranée 2013.
- **NOËL O.**, « Fabriquer autrement les problèmes publics. Un enjeu fondamental pour faire société commune dans une société diverse », in « Intégration : la refondation enlisée, coordonné par F. Lorcerie pour la revue *Migrations Société*, n° 155, septembre-octobre 2014, p. 101-114.

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