

# les discriminations

# 07

LA RELATION FORMATION-EMPLOI  
VUE AU TRAVERS DES  
DISCRIMINATIONS EN PACA  
Semestriel n° 7 - Décembre 2015

# en question

## édito

L'ORM publie, dans le cadre de la mission d'observation des discriminations en PACA, le **septième 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 de laïcité et sur le débat concernant l'usage du CV anonyme par les entreprises. Elle revient sur l'actualité de la mission d'observation des discriminations. Elle propose un entretien avec le responsable des actions de formation du Camp des Milles, suivi d'une analyse des catégories socioprofessionnelles des immigrés en PACA. Elle présente également les résultats du rapport des travaux du groupe de dialogue inter-partenaires sur la lutte contre les discriminations en entreprise du ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social. Pour terminer, elle se fait l'écho de quelques événements et actions qui ont marqué le second 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



## La laïcité et sa relation avec la non-discrimination

Les réflexions sur les liens entre laïcité et non-discrimination sont complexes. Selon Marie-Joëlle Redor-Fichot, « historiquement, la laïcité résulte de la volonté d'affirmer l'autonomie de l'État à l'égard de l'Église catholique. Elle s'est traduite par la séparation des Églises et État énoncée par la loi du 9 décembre 1905 qui vise à empêcher les Églises de s'immiscer dans les affaires publiques et à empêcher les pouvoirs publics de s'immiscer dans les affaires religieuses. Cette séparation, combinée à la liberté de conscience énoncée dans la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen et rappelée à l'article 1<sup>er</sup> de la loi de 1905, implique la neutralité des pouvoirs à l'égard du fait religieux, neutralité dont l'objectif est de garantir la liberté des non-croyants mais aussi celle des croyants, de quelque obédience qu'ils soient. Ainsi selon le Conseil État, la laïcité française doit se décliner en trois principes : ceux de la neutralité de l'État, de liberté religieuse et de respect du pluralisme<sup>1</sup> ».

Le principe de laïcité est-il toujours le meilleur garant de la non-discrimination ? Les relations entre laïcité et non-discrimination sont à réinterroger dans un contexte de société multiculturelle.

La signification du principe de laïcité à l'égard des croyances est large. Elle peut aller de l'indifférence à la prise en compte de la religion. Elle donne lieu à des applications différentes selon la posture de départ, à savoir la laïcité de combats anticléricaux et la laïcité d'ouverture. La laïcité de combats peut « faire barrage » à certaines discriminations mais doit tenir compte aujourd'hui des différents courants religieux. Quant à la laïcité d'ouverture, si elle reconnaît le fait religieux, elle doit faire face aux formes de discrimination engendrées par des pratiques religieuses.

## Quelques notions essentielles

### → Le CV anonyme

La discrimination à l'embauche peut toucher aussi bien les personnes handicapées que les femmes, les seniors ou d'autres catégories de la population. Le CV anonyme (sans informations sur le nom, le sexe, la photo, la nationalité ou la date de naissance) est l'un des outils de lutte contre la discrimination à l'embauche.

En 2006, une loi<sup>2</sup> rend obligatoire le traitement anonyme des candidatures dans les entreprises de plus de 50 salariés mais le décret d'application n'a jamais été publié. En juillet 2014, le Conseil d'État requiert du gouvernement qu'il corrige l'anomalie. Cependant, en mai 2015, le ministre en charge du travail annonce que la généralisation du CV anonyme ne se fera pas.

Plusieurs études internationales (Åslund & Nordström Skans, 2012) ont démontré les effets bénéfiques d'une telle pratique. En France, une étude d'impact du CV anonyme est menée en 2011 par le Crest (Centre de recherche en économie et statistique). Néanmoins, cette dernière considère que la généralisation d'une telle pratique ne semble pas se justifier car il n'améliorerait pas les chances des femmes et des immigrés d'accéder à un emploi et, pire, dégraderait celles des candidats issus de l'immigration ou résidents en ZUS-CUCS. Ces conclusions sont cependant discutées, entre autre par le sociologue Jean-François Amadiou (2014). Il dénonce particulièrement les biais méthodologiques dans la constitution des échantillons d'employeurs et le faible nombre de types de discrimination examinés. Au vu des nombreux testings opérés démontrant la forte discrimination des entreprises auprès des candidats issus de l'immigration, des femmes, des seniors, etc., Amadiou considère le CV anonyme comme ne pouvant être que bénéfique et améliorant les chances de candidats généralement discriminés à CV comparable. Il améliorerait par ailleurs le caractère objectif des aptitudes et compétences lors des entretiens d'embauche.

<sup>1</sup> Redor-Fichot M.-J., « Laïcité et principe de non-discrimination », CRDF, n° 4, 2005, p. 87-98.

<sup>2</sup> En France, la loi n° 2006-396 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances a introduit dans le code du travail l'article L. 121-6-1, depuis lors devenu article L. 1221-7, qui énonce : « Dans les entreprises de cinquante salariés et plus, les informations mentionnées à l'article L. 1221-6 et communiquées par écrit par le candidat à un emploi ne peuvent être examinées que dans des conditions préservant son anonymat. »

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

### Secrétariat permanent du 30 octobre 2015

Le secrétariat permanent de la mission d'observation des discriminations avait pour ordre du jour le bilan 2015 de la mission et la présentation d'un préprogramme 2016.

Trois principaux axes devraient être poursuivis :

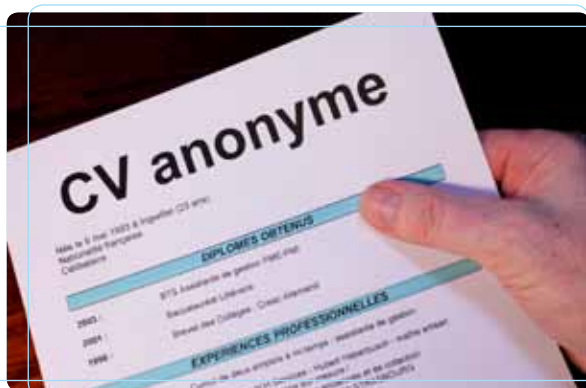
- L'information sur la prévention et la lutte contre les discriminations à travers l'alimentation du site Internet de la mission sur les actions, les colloques et les séminaires en région. Ce site répertorie également la publication de livres, articles et études sur ce thème. Il met en ligne les différents travaux de la mission d'observation et recense les acteurs du champ.
- La production d'informations et d'analyses à travers la production des semestriels publiés en juillet et décembre de chaque année. Ils 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 à travers une réunion annuelle. Elle est l'occasion de créer des espaces d'échanges et de réflexions.

### Réunion du réseau des acteurs de la mission du 18 novembre 2015

Cette réunion a été l'occasion de faire un point sur l'actualité de la mission d'observation des discriminations de l'ORM et d'évoquer les concepts de discrimination et de racisme avant de laisser place à la présentation du nouveau site ([www.egalitescontreracisme.fr](http://www.egalitescontreracisme.fr)) du Défenseur des droits (DDD) sur l'égalité et le racisme par Yolande Eskenazi, conseillère territoriale au DDD, et Néphéli Yatropoulos, qui pilote au sein du DDD la plateforme de lutte contre le racisme.

Le site est pensé comme un véritable centre de ressources en matière de connaissance juridique et de moyens d'action. Il centralise les informations et propose des réponses adaptées, qui couvrent les différentes manifestations du racisme. Il s'adresse ainsi à toutes celles et ceux souhaitant agir, qui sont témoins ou qui subissent des propos ou actes racistes. Cette présentation a été suivie d'un riche débat avec la trentaine d'acteurs présents.

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 **Jean-Louis Kérignard**, responsable du pôle formation du Camp des Milles à Aix-les-Milles

### **Pouvez-vous nous présenter le Camp des Milles ?**

Le camp des Milles est une ancienne tuilerie, située à quelques encablures d'Aix-en-Provence, où plus de 10 000 personnes ont été internées pendant la Seconde Guerre mondiale. Gardée par l'administration française, c'est de cette prison que, entre août et septembre 1942, plus de 2 000 Juifs – hommes femmes et enfants – ont été déportés vers Auschwitz-Birkenau.

Le musée, ouvert au public depuis trois ans, retrace la « montée des périls » dans l'Europe de l'entre-deux-guerres, avant d'illustrer l'histoire collective du camp par des destins individuels d'internés pris dans cette tourmente. Les lieux préservés où vivaient ces derniers, dans le froid, la pénombre et la poussière d'argile, où certains se cachaient et ont pu être sauvés, sont accessibles au public. Le troisième temps de la visite du Camp des Milles présente, dans une approche pluridisciplinaire et unique sur un lieu de mémoire, l'analyse des mécanismes humains qui ont mené au pire mais aussi ceux qui ont permis d'y résister.

### **Quelle est la plus-value apportée par le site-mémorial dans l'action de sensibilisation et de formation ?**

L'histoire du camp des Milles, par l'émotion qu'elle suscite chez les stagiaires en formation, agit comme un véritable déclencheur. Cette histoire nous apprend que victimes de la xénophobie et du racisme – des intellectuels allemands fuyant leur pays, des républicains espagnols ou des Russes jugés « indésirables » par le régime de Vichy et des Juifs chassés d'Europe centrale et du Nord – ont été internés dans cette tuilerie désaffectée. Cette histoire nous montre jusqu'à quelles tragédies peuvent conduire les idéologies extrémistes. Mais aussi que, dans ce camp administré par la France, la question de la responsabilité, de la prise de décision, est centrale, d'autant qu'elle a conduit à la déportation d'êtres humains vers les camps de la mort.

Telles sont les deux problématiques que nous abordons en formation avec les acteurs de la fonction publique et du secteur privé et qui correspondent aux enjeux actuels de société et du monde économique.

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

La Fondation du camp des Milles est devenue un lieu de formation où nous traitons, en liaison avec la Dilcra (Délégation interministérielle à la lutte contre le racisme et l'antisémitisme) et le Défenseur des droits, de la discrimination, du racisme et de l'antisémitisme.

Située au plus près du monde du travail, l'apport de la mission d'observation des discriminations est double : nous alimenter sur les actes discriminants et leur évolution en milieu professionnel, mais surtout nous aider à créer les outils pédagogiques permettant de prévenir et de lutter contre ces délits.



## Zoom sur...

### Les personnes immigrées selon les catégories socioprofessionnelles dont elles relèvent en PACA

#### ► Les personnes immigrées occupent davantage des catégories socioprofessionnelles à faible niveau de qualification

Tableau : Population par sexe, situation quant à l'immigration et catégorie socioprofessionnelle

	Immigrés			Non-immigrés		
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
Agriculteurs exploitants	0 %	0 %	0 %	0 %	1 %	0 %
Artisans, commerçants, chefs d'entreprise	2 %	7 %	5 %	2 %	5 %	4 %
Autres personnes sans activité professionnelle	38 %	18 %	28 %	34 %	31 %	32 %
Cadres et professions intellectuelles supérieures	4 %	6 %	5 %	5 %	8 %	7 %
Employés	21 %	8 %	14 %	20 %	8 %	14 %
Ouvriers	6 %	27 %	16 %	2 %	14 %	8 %
Professions intermédiaires	7 %	7 %	7 %	12 %	11 %	12 %
Retraités	22 %	27 %	24 %	25 %	22 %	24 %
Total général	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
<b>Ensemble</b>	<b>256 060</b>	<b>243 083</b>	<b>499 143</b>	<b>2 320 233</b>	<b>2 115 855</b>	<b>4 436 089</b>

Source : Insee – RP2012, exploitation complémentaire – Traitement ORM.

Parmi les immigrés, 16 % sont ouvriers contre 8 % chez les non-immigrés. Les immigrés occupent moins souvent des professions intermédiaires (7 %) ou de cadres et professions intellectuelles supérieures (5 %) que les non-immigrés (respectivement 12 % et 7 %).

12 % des femmes non immigrées occupent des professions intermédiaires contre 7 % des femmes immigrées. Chez les hommes, les immigrés sont plus souvent employés et ouvriers alors que les non-immigrés vont se concentrer dans des CSP d'ouvriers et professions intermédiaires.

#### ► Des immigrés originaires du Maghreb et de l'Afrique plus souvent ouvriers que ceux venant de l'Europe

Les individus originaires du Maghreb (Tunisie [24 %], Maroc [25 %], Algérie [17 %]), d'autres pays d'Afrique (19 %), de Turquie (24 %) et du Portugal (30 %) ont plus tendance à être ouvriers que ceux issus d'Italie (6 %), d'Espagne (9 %) et d'autres pays de l'Union européenne à 28 (7 %).

Les membres des autres pays de l'Union européenne à 28 et des autres pays ont plus de chance d'être cadres, professions intermédiaires ou employés.

Les personnes originaires de Turquie et d'autres pays d'Europe sont plus souvent sans activité professionnelle (hors retraite).

#### Définitions (Insee)

Est **immigrée** une personne résidant en France et née étrangère dans un pays étranger. En 2009, la région PACA compte 482 800 personnes immigrées (9,9 % des habitants de la région). La naturalisation française ne modifie pas ce caractère. Ainsi la qualité d'immigré est définie en fonction de deux caractères immuables : le lieu de naissance et la nationalité à la naissance.

Est **étrangère** une personne résidant en France et n'ayant pas la nationalité française. En 2009, la région PACA compte 307 000 habitants de nationalité étrangère (6,3 % des habitants de la région). Tout immigré n'est donc pas étranger : un immigré a pu acquérir la nationalité française. À l'inverse tout étranger n'est pas immigré.

## Résultats d'étude

### Résultats du rapport de synthèse des travaux du groupe de dialogue inter-partenaires sur la lutte contre les discriminations en entreprise

*Jean-Christophe Sciberras, président du groupe de dialogue et Philippe Barbezieux, rapporteur général, mai 2015.*

Installé le 29 octobre 2014 par le ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social et le ministre de la Ville, de la Jeunesse et des Sports, le groupe de dialogue sur la lutte contre les discriminations en entreprise avait pour mission d'identifier les voies de progrès pour rendre plus efficace la réduction des discriminations collectives dans l'entreprise ainsi que d'examiner les mesures nécessaires pour promouvoir les méthodes de recrutement non discriminantes.

Le groupe a retenu trois thèmes majeurs de réflexion :

- les méthodes de recrutement non discriminantes ;
- la lutte contre les discriminations dans la carrière et dans l'emploi ;
- le développement de nouvelles voies de recours collectif.

Après sept mois de travail, le groupe a remis son rapport et 18 propositions<sup>3</sup> pour lutter contre les discriminations en entreprise. Ces propositions visent principalement à informer et à sensibiliser les entreprises, les salariés et les demandeurs d'emploi sur la problématique étudiée.

#### Quelques-unes des 18 propositions

**Proposition n° 4 :** Organiser une campagne nationale d'information et de sensibilisation auprès du grand public et des entreprises afin de déconstruire les stéréotypes.

**Proposition n° 6 :** Demander à Pôle emploi et aux intermédiaires privés de l'emploi de remettre à l'ensemble des demandeurs d'emploi un document d'information sur la législation en matière de discrimination et sur leurs droits au cours de l'entretien de recrutement.

**Proposition n° 8 :** Améliorer le contenu et les modalités de mise en œuvre de la méthode des testings pour :

- disposer d'un outil d'identification des discriminations ;
- permettre une prise de conscience des acteurs de l'entreprise, à partir de données factuelles, pour mettre en place des actions de lutte contre les discriminations adaptées à leurs besoins.

**Proposition n° 13 :** Faire connaître et favoriser le développement des méthodes innovantes de recrutement non discriminantes pour les demandeurs d'emplois.

**Proposition n° 18 :** Mobiliser les services de l'inspection du Travail sur la lutte contre les discriminations en en

La mobilisation des acteurs (État, partenaires sociaux) est ici une condition nécessaire pour lutter contre les discriminations. Les mesures prises en entreprise ne doivent pas être envisagées sous la seule perspective de l'exigence morale mais aussi sous celle de l'exigence économique. Les auteurs soulignent par exemple que, en discriminant lors d'un recrutement, les entreprises se privent de ressources en main-d'œuvre de qualité et contribuent à la rigidité du fonctionnement du marché du travail.

Par ailleurs, le groupe entend proposer une approche renouvelée de la lutte contre les discriminations en entreprise en s'attaquant à la racine des comportements discriminatoires, en opérant une prise de conscience, en informant et formant sur les discriminations, en analysant les processus de sélection à l'œuvre, en dialoguant et négociant sur les mesures à mettre en œuvre pour modifier les comportements et les modes de gestion.

<sup>3</sup> Cf. liste des propositions pages 24-25 du rapport de synthèse.

## Du côté du réseau d'acteurs



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

### ► **Conférence « L'accès à l'emploi des femmes »**

Le 25 septembre dernier, une conférence sur « L'accès à l'emploi des femmes : comment articuler politiques publiques et dynamiques d'acteurs sur les territoires ? » a eu lieu à la Dreal (direction régionale de l'environnement, de l'aménagement et du logement). Il s'agissait d'une manifestation organisée par le Réseau régional pour l'égalité entre les femmes et les hommes (RREFH), dispositif soutenu par l'État et la Région et porté par l'ORM depuis 2008.

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

### ► **Lancement du site Internet du DDD : une initiative du Défenseur des droits pour faire face au racisme**

De nombreuses initiatives existent déjà et participent quotidiennement à lutter contre le racisme, mais elles restent trop souvent méconnues. Le Défenseur des droits a réuni différents partenaires pour organiser une réponse globale afin de faire face à toutes les manifestations du racisme : propos, actes, discriminations, violences. Elle s'est traduite par la création d'un site qui informe sur les droits et les textes juridiques et qui rassemble et valorise les moyens d'action mis en œuvre par les entreprises, les associations, les collectivités.

<http://www.defenseurdesdroits.fr>

### ► **Cinquième édition des Prix de la Charte de la diversité**

IMS PACA organise pour la cinquième année consécutive les Prix de la Charte de la diversité avec le soutien du secrétariat général de la Charte de la diversité, de la préfecture de la Région Provence - Alpes - Côte d'Azur, de la Direccte, du Conseil régional Provence - Alpes - Côte d'Azur, de la délégation régionale aux droits des femmes et à l'égalité et des réseaux régionaux d'entreprises. Depuis cinq ans, les Prix de la Charte de la diversité distinguent par différentes catégories les entreprises les plus innovantes et performantes en matière de management de la diversité et de lutte contre les discriminations : prix égalité professionnelle femmes-hommes ; prix de la politique handicap ; prix de la politique diversité ; prix de la politique insertion et prix spécial du jury.

<http://www.imsentreprendre.com>

### ► **Formations sur la lutte contre les discriminations**

La ville de Vallauris a été retenue par le Commissariat général à l'égalité des territoires pour bénéficier de formations sur la lutte contre les discriminations. Parmi les modules obtenus, une formation porte sur la « connaissance des enjeux de la lutte contre les discriminations liées à l'origine » en direction des élus et chefs de service, une autre sur la « lutte contre les discriminations liées à l'origine dans l'accès à la procédure judiciaire ». La formation concernait les responsables des antennes de justice de la CASA et une partie de leurs intervenants (CIDFF, association Harjès, Médiation 06).

<http://www.vallauris-golfe-juan.fr>

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

L'association Ancrages mène actuellement des actions de formation linguistique à visée d'insertion « Mobilités ». Elles s'adressent aux personnes primo-arrivantes souhaitant améliorer leur pratique linguistique afin d'acquérir plus d'autonomie au quotidien. Trois modules sont proposés : les services administratifs en ligne ; la préparation linguistique au code de la route et les paroles et culture.

<http://www.ancrages.org>



## Pour en savoir plus

- **AMADIEU J.-F.**, « CV anonyme et prévention des discriminations », Cahier de recherche PRISM-CERGORS, 2014
- **ÅSLUND O. & NORDSTRÖM SKANS O.**, « Do Anonymous Job Application Procedures Level the Playing Field ? », *Industrial and Labor Relations Review*, 82-107, 2012
- **Astrees**, *Des discriminations raciales à la laïcité au travail : où en est-on ?*, « Les Synthèses d'ASTREES », n° 3, 2014
- **BEHAGHEL L., CRÉPON B. & LE BARBANCHON T.**, *Évaluation de l'impact du CV anonyme*, rapport final, Crest, 2011
- **BRUTEL C.**, « L'analyse des flux migratoires entre la France et l'étranger entre 2006 et 2013. Un accroissement des mobilités », *Insee Analyses*, n° 22, 2015
- **DARES**, « La mobilité sociale des descendants d'immigrés plus forte dans le secteur public que dans le secteur privé », *Analyse*, n° 72, 2015
- **REDOR-FICHOT M.-J.**, « Laïcité et principe de non-discrimination », *Cahiers de la recherche sur les droits fondamentaux*, n° 4, p. 87-98, 2005.
- **SCIEBERRAS J.-C. & BARBEZIEUX P.**, *Rapport de synthèse des travaux du groupe de dialogue inter-partenaires sur la lutte contre les discriminations en entreprise*, ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social / ministère de la Ville, de la Jeunesse et des Sports, mai 2015

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



Semestriel n°7 - Décembre 2015

Direction de publication : **Philippe Guy**  
Réalisation : **Lydie Chaintreuil** et  
**Somoudom Inthavong** - Crédits photo : **fotolia**  
Montage : **Marie-Louise Mendy**



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

